



Organización de las Naciones Unidas
para la Alimentación y la Agricultura

Directrices de empleo seguro y saludable para las mujeres trabajadoras de la industria bananera en América Latina



Directrices de empleo seguro y saludable para las mujeres trabajadoras de la industria bananera en América Latina

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
Roma, 2025

Revised.

Cita requerida:

FAO. 2025. Directrices de empleo seguro y saludable para las mujeres trabajadoras de la industria bananera en América Latina. Revised. Roma. <https://doi.org/10.4060/cc1213es>

Las denominaciones empleadas en este producto informativo y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), juicio alguno sobre la condición jurídica o nivel de desarrollo de países, territorios, ciudades o zonas, ni sobre sus autoridades, ni respecto de la demarcación de sus fronteras o límites. La mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la FAO los apruebe o recomiende de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan.

Las opiniones expresadas en este producto informativo son las de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente los puntos de vista o políticas de la FAO.

ISBN 978-92-5-136705-6

© FAO, 2025



Algunos derechos reservados. Esta obra se distribuye bajo licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.es>.

De acuerdo con las condiciones de la licencia, se permite copiar, redistribuir y adaptar la obra, siempre que se cite correctamente. En ningún uso que se haga de esta obra debe darse a entender que la FAO refrenda una organización, productos o servicios específicos. No está permitido utilizar el logotipo de la FAO. Si la obra se traduce o se adapta, debe añadirse el siguiente descargo de responsabilidad junto a la cita requerida: "La presente traducción [o adaptación] no es obra de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). La FAO no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción [o la adaptación]. La edición original en [idioma] será el texto autorizado".

Toda controversia que surja en relación con la presente licencia y que no pueda resolverse de forma amistosa se someterá a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán obligadas por todo laudo arbitral emitido como consecuencia de dicho arbitraje como resolución final de la controversia.

Materiales de terceros. Esta licencia Creative Commons CC BY 4.0 no se aplica a material incluido en esta publicación de cuyos derechos de autor no sea titular la FAO. Si se desea reutilizar material contenido en esta obra que sea propiedad de terceros, por ejemplo, cuadros, gráficos o imágenes, corresponde al usuario determinar si se necesita autorización para tal reutilización y obtener la autorización del titular de los derechos de autor. El riesgo de que se deriven reclamaciones de la infracción de los derechos de uso de un elemento que sea propiedad de terceros recae exclusivamente sobre el usuario.

Fotografías de la FAO. Las fotografías de la FAO que puedan aparecer en esta obra no están sujetas a la licencia Creative Commons arriba mencionada. Las consultas sobre el uso de cualquier fotografía de la FAO deben remitirse a: photo-library@fao.org.

Ventas, derechos y licencias. Los productos informativos de la FAO en forma electrónica, así como la lista de distribuidores a través de los cuales pueden adquirirse ejemplares impresos, están disponibles en el sitio web de la Organización (www.fao.org/publications/es). Si tienen preguntas de carácter general sobre las publicaciones de la FAO, sírvanse escribir a: publications@fao.org. Las consultas relativas a derechos y licencias sobre las publicaciones deben remitirse a: copyright@fao.org.

ÍNDICE

Agradecimientos

vi

Abreviaturas y siglas

vii

CAPÍTULO 1 **Introducción**

1

- 1.1 Metodología y estructura del documento 1
- 1.2 Alcance de las directrices 2
- 1.3 Antecedentes 4
- 1.4 Perfil de las mujeres de la industria del banano en América Latina 6

CAPÍTULO 2 **Derechos, obligaciones y responsabilidades legales de empleadores(as) y trabajadores(as)**

9

- 2.1 Gobiernos 9
- 2.2 Empleadores 9
- 2.3 Trabajadores 10

CAPÍTULO 3 **Descripción de los peligros y riesgos claves para las mujeres en la industria bananera**

13

- 3.1 Exposición a sustancias químicas 14
 - 3.1.1 Plaguicidas y sus riesgos para la salud 15
 - 3.1.2 Alternativas a los plaguicidas 18
- 3.2 Estrés 20
- 3.3 Acoso sexual y violencia 21
- 3.4 Violencia doméstica 22
- 3.5 Trabajo físicamente exigente o repetitivo que resulta en los trastornos musculoesqueléticos 23

CAPÍTULO 4 **Procesos biológicos de las mujeres**

27

- 4.1 Menstruación 27
- 4.2 Embarazo y lactancia 28
 - 4.2.1 Derechos sobre maternidad, paternidad y guardería en Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala 30
- 4.3 Perimenopausia 31
- 4.4 Menopausia 32
- 4.5 Postmenopausia 32

CAPÍTULO 5 Enfermedades y otros asuntos	35
5.1 Cáncer de mama	35
5.2 Aborto espontáneo	35
5.3 Fibromas	36
5.4 Endometriosis	36
5.5 Transmisión del virus de la inmunodeficiencia humana de madre a hijo	37
5.6 Trabajo reproductivo	37
5.7 Brecha de datos de género	38
CAPÍTULO 6 Evaluación y gestión de riesgos en el lugar del trabajo	41
6.1 Peligro y riesgo	41
6.2 ¿Qué es la evaluación de riesgos de seguridad y salud en el trabajo?	41
6.3 Los cinco pasos de la evaluación de riesgos y la jerarquía de control de riesgos	42
6.4 Controles de salud y seguridad	43
6.5 Revisiones de riesgos personales	43
6.6 Recursos y herramientas adicionales recomendadas	43
CAPÍTULO 7 Tipos de peligros y riesgos con perspectiva de género	45
7.1 Peligros y riesgos por la organización del trabajo	45
7.2 Peligros y riesgos químicos	45
7.3 Peligros y riesgos físicos	46
7.4 Peligros y riesgos biológicos	46
7.5 Peligros y riesgos musculoesqueléticos (ergonómicos)	48
7.6 Peligros y riesgos psicosociales	49
7.7 Peligros y riesgos por maquinaria, vehículos y transporte	49
7.8 Recursos y herramientas adicionales recomendadas	49
CAPÍTULO 8 Directrices para la prevención y control de riesgos con perspectiva de género	51
8.1 Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género	51
8.2 Puntos de acción	52
8.3 Otros elementos	54
CAPÍTULO 9 Material de formación	57
9.1 Taller de Capacitación: Mujeres saludables y seguras	57
9.2 Promoción por el cambio	63
NOTAS	64

ANEXO 1**Material didáctico y herramientas**

- 1.1 Guías de verificación
- 1.2 Evaluación de riesgos con perspectiva de género
- 1.3 Ejemplo de política sobre el acoso sexual

71

71

73

75

ANEXO 2**Información legislativa de los cuatro países principales exportadores de banano en América Latina**

- 2.1 Colombia
- 2.2 Costa Rica
- 2.3 Ecuador
- 2.4 Guatemala

79

83

86

90

96

RECUADROS

- Recuadro 1 - El Comité de Mujeres de la COLSIBA en Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala
- Recuadro 2 - Exposición de mujeres a sustancias químicas
- Recuadro 3 - Nuevos instrumentos acerca de violencia y acoso en el mundo del trabajo
- Recuadro 4 - Buenas prácticas para abordar el tema de la violencia y el acoso sexual
- Recuadro 5 - Violencia doméstica
- Recuadro 6 - Protecciones y derechos de madres trabajadoras, trabajadoras en periodo de lactancia, y embarazadas
- Recuadro 7 - Menopausia: un peligro de discriminación
- Recuadro 8 - Trabajo reproductivo

13

15

21

22

23

29

32

37

AGRADECIMIENTOS

Estas directrices están basadas en *Las directrices para un empleo seguro y saludable para las mujeres trabajadoras bananeras en Ghana* y acompañan al manual de seguridad y salud de la Iniciativa Bananera de Salud y Seguridad Ocupacional (BOHESI, por sus siglas en inglés), una iniciativa coordinada por el Foro Mundial Bananero (FMB). Las directrices para el contexto ghanés fueron redactadas por miembros de Banana Link (Jacqui Mackay, Benedetta Mancusi, Anna Cooper, Jennifer Webber y Paul Lievens), con contribuciones de: Susan Murray, consultora sindical de seguridad y salud; Julie Duchatel de la UITA; Christine Mercy Tetteh-Asante del Sindicato de Trabajadores Industriales y Comerciales (ICU) en Ghana; Bashiratu Kamal de la Unión General de Trabajadores Agrícolas de Ghana (GAWU); y Edna Esi Dogbe de Golden Exotics Limited en Ghana.

Las presentes directrices han sido adaptadas al contexto de América Latina y Centroamérica por Guiomar Vásquez Zamora (socióloga), con contribuciones de miembros de la Secretaría del FMB, Banana Link, y Peter Hurst (ex especialista en seguridad y salud ocupacionales de la OIT). Se agradece también a miembros de la División de Transformación Rural Inclusiva e Igualdad de Género de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) – en particular a Nozomi Ide, Ariane Genthon y Sonja Barwitzki – por sus aportes y sugerencias en la revisión del documento.

Guiomar Vásquez Zamora facilitó información recopilada de entrevistas con mujeres líderes de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COLSIBA), incluyendo de Bertha Shinin del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras y Trabajadores Bananeros del Ecuador (SINUTRABE), Adela Torres del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO) en Colombia, Mauren Gamboa del Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (SITRAP) en Costa Rica, y Selfa Sandoval del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI) en Guatemala. La Secretaría del FMB y Banana Link agradecen a las mujeres dirigentes de la COLSIBA que han apoyado el desarrollo de estas directrices al compartir sus conocimientos, experiencias y tiempo.

Las presentes directrices se han producido con el apoyo de la Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género del FMB y el apoyo financiero de la FAO.

ABREVIATURAS Y SIGLAS

BOHESI	Iniciativa Bananera de Salud y Seguridad Ocupacional (por sus siglas en inglés)
COLSIBA	Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales
COVID-19	Enfermedad por el coronavirus
EPP	Equipos de protección personal
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FMB	Foro Mundial Bananero
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
SINTRAINAGRO	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Colombia)
SINUTRABE	Sindicato Nacional Único de Trabajadoras y Trabajadores Bananeros del Ecuador
SITRABI	Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (Guatemala)
SITRAP	Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (Costa Rica)
SSO	Seguridad y salud ocupacionales
SST	Seguridad y salud en el trabajo
TME	Trastornos musculoesqueléticos
UE	Unión Europea
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
VIH	Virus de la inmunodeficiencia humana

CAPÍTULO 1

Introducción



CAPÍTULO 1

Introducción

1.1 Metodología y estructura del documento

Los manuales de capacitación de la Iniciativa Bananera de Salud y Seguridad Ocupacional (BOHESI, por sus siglas en inglés) sobre seguridad y salud ocupacionales (SSO) en la industria bananera brindan orientación sobre el proceso y las medidas que deben adoptarse en las plantaciones para identificar los peligros y reducir los riesgos de seguridad y salud.^a Son una herramienta didáctica para que los empleadores y las empleadoras, trabajadores y trabajadoras y gobiernos comprendan adecuadamente las medidas esenciales que, aplicadas diariamente para cada actividad de una plantación, permitan la gestión de riesgos para que el trabajo se pueda realizar en las condiciones de mayor seguridad y salud.

Hasta ahora, los manuales se han elaborado y utilizado para apoyar la formación en SSO en el Camerún, Ecuador y Ghana, y se han elaborado mediante la colaboración tripartita de productores y productoras, gobiernos y sindicatos.

Este documento se basa en el material de *Las directrices para un empleo seguro y saludable para las mujeres trabajadoras bananeras en Ghana*,¹ que se elaboró en el marco establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para incluir la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo (SST). Las directrices se han elaborado en el marco de la BOHESI del Foro Mundial Bananero (FMB) y complementan el *Manual de seguridad y salud en la industria bananera: guía práctica para la gestión del riesgo en las fincas (Parte 1: Manual para Entrenadores y Parte 2: Manual para Trabajadores)* del mismo proyecto BOHESI.^{2,3} En el presente documento se han adaptado al contexto latinoamericano las directrices originales que se elaboraron en Ghana para el empleo seguro y saludable de las trabajadoras del sector bananero.

En un esfuerzo para identificar, y por último mitigar, los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de las mujeres en la producción de banano para exportación en América Latina, se realizó una investigación que consistió en la revisión de fuentes secundarias relacionadas con la seguridad y la salud en la industria bananera y las normas legales respectivas de los principales países exportadores de banano, a saber: Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala. También implicó la consulta de fuentes primarias, incluyendo entrevistas estructuradas virtuales a mujeres dirigentes representantes del sector bananero, afiliadas a la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COLSIBA), para conocer sus experiencias en relación a los peligros y riesgos de seguridad y salud a los que se enfrentan y, en caso de que así sea, cómo estos han sido abordados en sus lugares de trabajo. Las dirigentes representan a los siguientes sindicatos a escala nacional: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO, Colombia), Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (SITRAP, Costa Rica), Sindicato Nacional Único de Trabajadoras y Trabajadores Bananeros del Ecuador (SINUTRABE) y Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI, Guatemala).

La información legislativa que ha sido recopilada a través de esta investigación presenta el contexto local sobre los derechos de las mujeres trabajadoras de la industria del banano en América Latina, particularmente en los siguientes países: Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala. Adicionalmente, destaca iniciativas locales, impulsadas por parte de trabajadores(as), empleadores(as), gobiernos u

^a Para más información: www.fao.org/world-banana-forum/projects/87460/es/

otros, para mejorar las condiciones de SST para las trabajadoras de la industria bananera, incluidas las cláusulas pertinentes de los convenios colectivos; así como propuestas acerca de oportunidades o actividades que podrían contribuir a mejorar las condiciones de trabajo.

Este documento tiene la siguiente estructura: presenta (1) una descripción de los derechos, obligaciones y responsabilidades legales de los(as) empleadores(as) y trabajadores(as), (Capítulo 2); (2) una descripción de los peligros y riesgos claves para las mujeres en la industria bananera (Capítulo 3); (3) los procesos biológicos de las mujeres (Capítulo 4); (4) las enfermedades y otros asuntos afectando a las mujeres trabajadoras (Capítulo 5); (5) la evaluación y gestión de los riesgos en el lugar de trabajo (Capítulo 6); (6) los tipos de peligros y riesgos con una perspectiva de género (Capítulo 7); (7) directrices para la prevención y control de riesgos con perspectiva de género (Capítulo 8); y (8) el material de formación (Capítulo 9). El Anexo 1 presenta material didáctico y herramientas, como: 1.1 Guías de verificación, 1.2 Evaluación de riesgos con perspectiva de género y 1.3 Ejemplo de política sobre el acoso sexual adaptado del modelo de política sobre el acoso sexual (Seguridad y salud en la agricultura, OIT, 2011). El Anexo 2 presenta información legislativa sobre la seguridad y salud de las trabajadoras de los cuatro países que son exportadores principales de banano en América Latina, a saber: Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala.

1.2 Alcance de las directrices

Estas directrices reconocen que, como indicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.⁴

Las directrices que se presentan en el presente documento pueden:

- Permitir que se aborden asuntos de SSO con un enfoque de género, reconociendo las diferencias que existen entre mujeres y hombres trabajadores.
- Ayudar a identificar diferencias en los peligros y riesgos de SSO, y proponer medidas de prevención y control de riesgos para su consideración e implementación, en el marco de los esfuerzos para establecer soluciones eficaces para todos.

Estas directrices se han redactado para ser usadas por empleadores(as), trabajadores y trabajadoras, representantes sindicales de seguridad y salud, y miembros de los comités de seguridad y salud. Se basan en un entendimiento claro de que la mejor forma de garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable para mujeres y hombres es a través de:

- La creación y la presencia de sistemas de representantes de seguridad y salud de los(as) trabajadores(as) que se ocupan de la seguridad y salud en el lugar de trabajo a diario, en cooperación con los(as) empleadores(as).
- La creación y la presencia de un comité mixto o paritario de seguridad y salud efectivo y activo, formado por representantes de la dirección y por trabajadoras y trabajadores, que estén capacitados para entender las diferencias de sexo y de género que afectan a la seguridad y salud de mujeres y hombres en el mundo del trabajo.
- La evaluación de riesgos por parte del(de la) empleador(a) —con la participación activa de las y los trabajadores— y la implementación de los controles de riesgos más apropiados por el(la) empleador(a) para abordar los desafíos identificados en la evaluación de riesgos.

- La revisión periódica por parte de los(as) empleadores(as) —con la participación activa de las y los trabajadores— de los controles de riesgos implementados, para garantizar la protección continua de las y los trabajadores.
- Entre las evaluaciones periódicas de riesgos, el(la) empleador(a), en cooperación con los(as) representantes de seguridad y salud de las y los(as) trabajadores(as) y los sindicatos, debe verificar que los controles de riesgos existentes que se implementaron siguen siendo efectivos para proteger a los(as) trabajadores(as).

Las directrices también pueden resaltar la necesidad de las empresas de:

- Contratar a una mujer funcionaria con autoridad para abordar la promoción de la seguridad y salud de las mujeres, incluyendo los problemas generales de salud; o
- Garantizar que la Política de Seguridad y Salud de la empresa (consulte el Capítulo 2), incluya el nombramiento de una mujer en la estructura de gestión con la autoridad para ocuparse de la seguridad y salud de las mujeres, incluyendo las cuestiones generales de salud.

Las directrices apoyan los Objetivos de Desarrollo Sostenible,^b especialmente los objetivos 3, 4, 5 y 8, y se han redactado reconociendo que una mujer puede desempeñar un papel pleno y activo solo si se respetan sus derechos. El Artículo 18 del Convenio de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), el cual no ha sido ratificado por ninguno de los principales países de exportación bananera en América Latina, expone que “deberán adoptarse medidas para que se tengan en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras agrícolas, en particular, por lo que se refiere al embarazo, la lactancia y la salud reproductiva”.⁵ Sin embargo, estas directrices van más allá del enfoque, a menudo restrictivo, que se da al papel reproductivo de la mujer y tienen en cuenta todos los peligros y riesgos de seguridad y salud específicos de las mujeres debidos tanto al sexo, como al género. Las directrices incluyen una revisión completa de la vida reproductiva, porque se considera que es importante que todos entiendan cómo los cambios hormonales pueden afectar el estado emocional, físico y mental de la mujer.



^b www.un.org/sustainabledevelopment/es/

Cabe hacer dos observaciones sobre el desarrollo de las directrices en este documento. La primera es la falta de investigación y de información relevantes acerca de la SSO de los(as) trabajadores(as) bananeros(as), que tengan en cuenta las cuestiones de género. Este es un desafío importante a la hora de entender y mejorar la seguridad y salud de las mujeres. La investigación con perspectiva de género mejoraría el conocimiento y la comprensión del impacto de las condiciones, y el medio ambiente de trabajo en la salud ocupacional de mujeres y hombres. También permitiría la identificación de las principales áreas de interés, el establecimiento de prioridades y el desarrollo e implementación de las medidas preventivas más eficaces, tanto para mujeres como para hombres.

Los(as) empleadores(as), representantes de seguridad y salud de los(as) trabajadores(as), sindicatos y comités paritarios de seguridad y salud tienen la oportunidad de recopilar datos, desglosados por sexo, y llevar a cabo investigaciones sobre la seguridad y salud de las mujeres. Estos datos podrían ser utilizados para mejorar prácticas laborales, incluida la asignación de recursos, y hacer seguimientos de los resultados y avances.

La segunda es una advertencia, ya que este documento solo presenta directrices. Sin embargo, se considera que la mejor forma de entender los peligros y los riesgos para las mujeres es a través de una consulta activa con ellas y sus representantes, “para identificar los problemas relacionados con la salud y la seguridad, pues se enfrentan a ellos diariamente”,⁶ y elaborando evaluaciones de riesgos que integren cuestiones de género (consulte el Capítulo 7). También es necesario destacar la importancia de que las mujeres entiendan y hablen de su propia salud y tengan la confianza necesaria para buscar asesoramiento médico ante cualquier preocupación o cambio. La educación en el lugar de trabajo juega un papel esencial.

Por lo tanto, se recomienda que se les anime y capacite para desempeñar un papel activo en el desarrollo de las políticas y prácticas empresariales, p. ej., a través de la afiliación a sindicatos independientes y a Comités de Mujeres. Es necesario concienciar de forma proactiva a todas las mujeres sobre sus derechos y cómo garantizarlos, ya que, como señala el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos, “el derecho a un trabajo seguro y saludable es inseparable del derecho a la libertad de asociación, el derecho a organizarse y el derecho a la negociación colectiva”.⁷ Cuando los sindicatos formen parte del impulso para la identificación de peligros y riesgos, será posible el desarrollo y la negociación de una política empresarial inclusiva con el(la) empleador(a). La participación de los sindicatos tiende también a cambiar el enfoque de las políticas de seguridad y salud desde un planteamiento basado en la conducta, que considera el comportamiento de los(as) trabajadores(as) como la principal causa de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, hacia un enfoque que tenga también en cuenta las estructuras y sistemas de la empresa en un sentido más amplio.

1.3 Antecedentes

El mundo del trabajo ha sido creado principalmente por y para los hombres. La incorporación de las mujeres a muchas ocupaciones se ha dado posteriormente. Por lo tanto, se conocen mejor los peligros y riesgos de seguridad y salud asociados al trabajo realizado por hombres y ya se han identificado muchas medidas preventivas. El hecho de que, dentro de la industria bananera, las mujeres estén generalmente poco representadas en los niveles de gerencia y supervisión, junto a la falta de comprensión de la salud de la mujer en general, afectan negativamente las prácticas que implican la adopción de decisiones a favor de las mujeres y, por ende, su seguridad y salud.

Es imprescindible que se consideren las diferencias de género al diseñar legislación, actividades regulatorias, investigaciones, políticas, sistemas o medidas preventivas de riesgos en materia de SSO. Esto garantizará el mejoramiento continuo de la seguridad y de la salud en el lugar de trabajo de hombres y mujeres.

Las diferencias físicas, fisiológicas y psicológicas que existen entre las mujeres y los hombres pueden determinar de qué forma se verán afectados por los peligros y riesgos de trabajo. Los hombres y las mujeres no son iguales en términos biológicos (diferencias de sexo), ni en cuanto a los trabajos que desempeñan, las condiciones en las que trabajan —que generalmente responden a políticas de trabajo sin enfoque de género— y al trato que reciben por parte de la sociedad (diferencia de género).

La OIT destaca que:

- » Una legislación neutra, en lo que se refiere a género, se basa a menudo en el supuesto de que se aplicará por igual a todos los trabajadores ya que no reconoce de manera explícita las diferencias de género, sin poder garantizar, por tanto, la igualdad a la hora de proteger a los trabajadores y las trabajadoras.⁸

Frecuentemente la SSO de las mujeres no reciben suficiente atención o son ignoradas completamente, lo que pone a las trabajadoras en riesgo de lesiones, enfermedades y una mala salud. Por ello es importante garantizar que las cuestiones de seguridad y salud que afectan particularmente a las mujeres en el trabajo se aborden adecuadamente.

Las mujeres trabajadoras se enfrentan a una doble carga. Además del estrés del trabajo remunerado, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo (no remunerado) en el hogar: cuidar a los niños y los parientes adultos, limpiar, cocinar e ir a buscar agua y combustible. Información de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres muestra que las mujeres realizan al menos dos veces y media más trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres.⁹ El estrés generado en las mujeres, por sus responsabilidades como cuidadoras, aumenta el riesgo de padecer diversos trastornos de salud mental y enfermedades relacionadas con el estrés.

Otro ejemplo es la salud materna y la contaminación de la leche materna. Ciertos tipos de productos químicos, incluidos los plaguicidas persistentes, pueden acumularse en niveles peligrosos en los seres humanos, lo que puede inducir o causar efectos adversos en la reproducción, el crecimiento, la inmunidad y la producción hormonal, así como tener efectos cancerígenos. La exposición a estas sustancias químicas puede provocar abortos, bebés de bajo peso al nacer y nacimientos prematuros. Las mujeres pueden transmitir estas sustancias químicas tóxicas a sus hijos, tanto de forma prenatal como a través de la lactancia. Por lo tanto, el manejo adecuado de las sustancias químicas puede ayudar a salvaguardar la salud materna y la salud de las generaciones futuras.

La exposición a plaguicidas puede plantear riesgos especiales para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. En la medida de lo posible, el(la) empleador(a) debe tomar medidas para reducir esta exposición. Estas mujeres deben colocarse en puestos de trabajo donde haya menos riesgo de exposición: envasado, etiquetado, inspección de los bananos maduros, desfloración, eliminación del acolchado y control sanitario.

Las mujeres también afrontan otras condiciones biológicas como la menopausia y la menstruación. En el caso de la menstruación, constituye una parte mensual de la vida de las mujeres durante al menos 40 años. La menstruación y el derecho a la dignidad durante el periodo menstrual son cuestiones de salud asociadas con todas las tareas del campo y de empacamiento en las que participan las trabajadoras. Las mujeres trabajadoras deben recibir apoyo en el trabajo cuando estén menstruando. Es decir, las instalaciones sanitarias y de descanso para las mujeres deben estar disponibles, limpias, seguras y adecuadas para ellas.

Dicho esto, en América Latina, como en todas partes del mundo, las mujeres trabajadoras se enfrentan a realidades de seguridad y salud diferentes a las de los hombres trabajadores. P. ej., la condición biológica de la maternidad suele ser motivo de discriminación en los centros de trabajo de la industria bananera, lo cual se agrava ante la inexistencia de sindicatos. Ellas suelen asumir además el trabajo reproductivo no remunerado, necesario para el funcionamiento de las familias y la sostenibilidad de la sociedad. Las horas de dicho trabajo generalmente son superiores a las 30 horas semanales, situación que amerita ser analizada ya que, a esa doble carga laboral, se suman otros problemas como la violencia de género y los trastornos musculoesqueléticos (TME) que conllevan a enfermedades laborales propias de las mujeres.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, dentro del contexto del trabajo sostenible:

- » Es importante no subestimar las exigencias físicas y emocionales de los trabajos que suelen desempeñar las mujeres: trabajo manual, tareas muy repetitivas y pautadas, trabajo por turnos, riesgo de violencia y acoso, estrés, etc. Todas estas cuestiones influyen en la duración de la vida laboral y en su calidad, en muchos de los sectores en los que trabajan las mujeres.¹⁰

Como tal, el presente documento tiene como objetivo abordar la necesidad de entender y reducir los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud de las mujeres en la producción de banano para exportación, a través de directrices sobre medidas de prevención y control de peligros y riesgos sensibles al género, para su uso por parte de empleadores(as), trabajadores(as), representantes sindicales de seguridad y salud, supervisores(as), y miembros de comités de seguridad y salud.

1.4 Perfil de las mujeres de la industria del banano en América Latina

A partir de las entrevistas realizadas a mujeres líderes de la COLSIBA es posible hacer algunas observaciones generales sobre el perfil de las mujeres que trabajan en la industria bananera latinoamericana. Para muchas mujeres, la industria del banano es el primer empleo, la única fuente de ingresos económicos. Para la mayoría de estas mujeres, este es el trabajo en el que se jubilarán, debido a que en sus lugares de residencia la principal fuente de empleo es la industria del banano. El salario es generalmente igual para hombres y mujeres; sin embargo, algunas veces grupos de trabajadores y trabajadoras pueden percibir mayor salario debido al cálculo basado en el destajo; es decir, a mayor número de cajas de banano, mayor salario diario.

Por otra parte, el promedio de mujeres empleadas en la industria latinoamericana del banano es solamente del 12,5%, aunque esta cifra varía entre países y dentro de los mismos. Una de las razones principales de esta baja proporción de empleo de mujeres en el sector, es el acceso limitado de las mismas a todo el rango de tareas laborales en la plantación. Además, las mujeres son consideradas principalmente como actores domésticos y proveedoras del cuidado de los niños. Debido en parte a estos estereotipos de género asignados a las mujeres, estas suelen estar restringidas al trabajo en el “entorno más controlado” de la planta de empacamiento. P. ej., muchas tareas del campo suelen

percibirse como demasiado difíciles desde el punto de vista técnico o físicamente exigentes para que las desempeñen las mujeres. Estas tareas tienden a estar mejor pagadas.

Como se ha mencionado, en los países estudiados, las mujeres están principalmente asignadas al trabajo en las empacadoras, y menos frecuentemente en el campo; una excepción la constituye Colombia, donde es más común observar trabajadoras en el campo.

Las diferentes labores que realizan las mujeres en la empacadora son:

- Preselección
- Lavado
- Secado
- Selección
- Colocación de bananas en bandejas para fumigación
- Sellado
- Pesado
- Empacado
- Embolsado
- Armado de cajas de cartón

Esta clase de trabajo implica labores repetitivas, esfuerzo físico y estar de pie más de 8 horas diarias. Las mujeres asalariadas de la industria del banano frecuentemente cuentan con educación básica (primaria y secundaria) y tienen responsabilidades familiares. Muchas de ellas son madres solteras, tienen en promedio 3 hijos y están en edad joven y reproductiva. Cuentan con largas jornadas de trabajo reproductivo que se calcula en 38,5 horas semanales, o 5 horas y 50 minutos diarios (cuadro 1). Las horas de trabajo productivo diario pueden variar entre el campo y la planta empacadora, pudiendo ser más de 8 horas diarias en la empacadora, lo que sumado a las horas de trabajo reproductivo resulta agotador para las mujeres (Entrevistas a mujeres dirigentes de la COLSIBA, agosto 2020). En el actual contexto de pandemia de COVID-19, y debido a que en muchos lugares los hijos e hijas estudian en sus domicilios, esta situación se podría haber incrementado.

Cuadro 1: Trabajo productivo y reproductivo

TRABAJO	HORARIOS	HOMBRES	MUJERES
Productivo	En el campo: 7.00–13.00	Corte y desmane, bodega, estiba, calibre.	En la empacadora: Selección, lavado, secado, aglomerado, sellado, empacado, embolse, pesado, armado de cajas de cartón.
	En empacadora: 6.30/7.00–16.00	Labores más fuertes.	
			En el campo (Colombia): Bejuco o deshoje, abonado.
Reproductivo	4.00–5.30	En ocasiones ayudan cuando la esposa también trabaja en el sector del banano.	Cocinan el desayuno y almuerzo; en la tarde limpian y lavan; y en la noche orientan en las tareas escolares.
	17.00–21.00		

Nota: En las empacadoras, en ocasiones el horario del trabajo productivo supone más de 8 horas diarias.

Fuente: Entrevistas a sindicatos de la COLSIBA, agosto de 2020.

CAPÍTULO 2

Derechos, obligaciones y responsabilidades legales de empleadores(as) y trabajadores(as)



CAPÍTULO 2

Derechos, obligaciones y responsabilidades legales de empleadores(as) y trabajadores(as)

El Convenio 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura de la OIT, establece los derechos y obligaciones legales en materia de seguridad y salud de los gobiernos, de los(as) empleadores(as) y los(as) trabajadores(as).¹¹ Estos se resumen a continuación.

Para obtener una guía detallada sobre los derechos y deberes específicos, contenidos en la legislación pertinente de cada país, consulte el Anexo 2: Información legislativa de los cuatro países principales exportadores del banano de América Latina.

2.1 Gobiernos

Los gobiernos deben formular, ejecutar y revisar periódicamente una **política nacional coherente sobre seguridad y salud en la agricultura**. Esta política deberá tener el objetivo de prevenir accidentes y daños a la salud derivados, vinculados u ocurridos en el curso del trabajo, eliminando y minimizando, o controlando, los peligros o riesgos en el entorno laboral agrícola.

Las leyes y reglamentos nacionales deberán:

- Designar a la **autoridad competente** responsable de la implementación de la política y del cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales sobre SST agrícola.
- Especificar los **derechos y deberes de empleadores(as) y trabajadores(as)** con respecto a la SST agrícola.
- Establecer **mecanismos de coordinación intersectorial** entre las autoridades y organismos pertinentes del sector agrícola, y definir sus funciones y responsabilidades, teniendo en cuenta su complementariedad, y las condiciones y prácticas nacionales.

La autoridad competente designada debe establecer medidas correctivas y sanciones apropiadas, de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales, incluida, cuando proceda, la suspensión o restricción de aquellas actividades agrícolas que supongan un riesgo inminente para la seguridad y la salud de los(as) trabajadores(as), hasta que las condiciones que llevaron a la suspensión o restricción se hayan corregido.

Los gobiernos deben garantizar que exista un sistema de inspección adecuado y apropiado para los lugares de trabajo agrícola y que se proporcionen los recursos adecuados (consulte también los materiales de formación de la OIT sobre la inspección del trabajo en las zonas rurales).

2.2 Empleadores

Los(as) empleadores(as) son responsables de implementar medidas preventivas y de protección para garantizar la seguridad y salud de los(as) trabajadores(as) en todos los aspectos relacionados con el trabajo, principalmente:

- Llevar a cabo **evaluaciones de riesgos** adecuadas en relación a la seguridad y la salud de los(as) trabajadores(as), y basándose en los resultados, adoptar medidas preventivas y de protección para garantizar que, en todas las condiciones de su uso previsto, todas las actividades agrícolas, lugares de trabajo, maquinaria, equipos, productos químicos, herramientas y procesos bajo el control del(de la) empleador(a) sean seguros y cumplan con las normas sanitarias y de seguridad prescritas.
- Garantizar que se proporcione a los(as) trabajadores(as) agrícolas una **formación adecuada y apropiada e instrucciones comprensibles** sobre seguridad y salud, así como cualquier orientación o supervisión necesarias, incluida la información sobre los peligros y riesgos asociados con su trabajo, y las medidas que deben tomarse para su protección, teniendo en cuenta su nivel de educación y las diferencias de idioma.
- Tomar medidas inmediatas para detener cualquier operación donde exista un **peligro inminente y grave** para la seguridad y la salud, y en caso necesario, evacuar a los(as) trabajadores(as).

2.3 Trabajadores

Los(as) trabajadores(as) agrícolas tienen derecho a:

- **Ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud**, incluidos los riesgos de tecnologías nuevas.
- Participar en la aplicación y revisión de las medidas de seguridad y salud y, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, **seleccionar representantes de seguridad y salud, y representantes en los comités de seguridad y salud.**
- **Alejarse del peligro** resultante de su actividad laboral, cuando tengan una justificación razonable para creer que existe un riesgo inminente y grave para su seguridad y salud e informar a su supervisor de inmediato. No deberán verse perjudicados como resultado de estas acciones.

Los(as) trabajadores(as) agrícolas y sus representantes tienen el deber de cumplir con las medidas de seguridad y salud prescritas, y de cooperar con los(as) empleadores(as) para que estos últimos cumplan con sus propios deberes y responsabilidades.



CAPÍTULO 3

Descripción de los peligros y riesgos claves para las mujeres en la industria bananera



CAPÍTULO 3

Descripción de los peligros y riesgos claves para las mujeres en la industria bananera

En esta sección se retoman los peligros y los riesgos claves identificados para las mujeres trabajadoras en la producción de banano en Ghana (véase 1.1 Metodología en el presente documento), los cuales han sido adaptados a las condiciones particulares de los países productores de banano en América Latina. La investigación realizada con mujeres dirigentes de la COLSIBA ha permitido destacar los peligros y riesgos identificados por mujeres trabajadoras de la industria bananera en los cuatro países principales de exportación en América Latina, a saber: Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala.

Recuadro 1 - El Comité de Mujeres de la COLSIBA en Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala

Esta sección se basa en entrevistas realizadas en agosto de 2020 con miembros del Comité de Mujeres de la COLSIBA en Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala. Se han ordenado los peligros y riesgos según la percepción de las mujeres entrevistadas, en base a sus profundos conocimientos y experiencia como mujeres líderes de sindicatos bananeros, en los cuatro principales países exportadores de banano de América Latina. Sin embargo, un documento como este no puede pretender representar una realidad universal y uniforme, para las diversas experiencias de las trabajadoras en las plantaciones de banano de toda América Latina. No obstante, las opiniones de las mujeres dirigentes de la COLSIBA nos dan una visión importante de algunas de las principales áreas de peligros y riesgos para las trabajadoras bananeras de América Latina.

Los peligros y riesgos más altos identificados por miembros del Comité de Mujeres de la COLSIBA, según las entrevistas, son:

- exposición a productos químicos;
- estrés;
- acoso sexual y violencia;
- violencia doméstica; y
- trabajo físicamente exigente o repetitivo que resulta en TME.

Estos asuntos fueron identificados como peligros y riesgos considerables en cada país de este estudio —Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala— lo que indica que tal vez estos temas deberían ser el foco de atención de la capacitación y de las iniciativas de SSO, para las mujeres trabajadoras bananeras de América Latina.

Las estadísticas de violencia doméstica en América Latina estiman que 1 de cada 3 mujeres de 15 a 49 años de edad, que ha estado casada o ha vivido con una pareja masculina, ha experimentado violencia física o sexual, lo que respalda la urgencia con la que la violencia doméstica y la violencia contra la mujer, junto con el acoso sexual y la violencia de género, deben convertirse en temas prioritarios.¹ La exposición a químicos también es un peligro considerado como alto para las mujeres en edad de procrear, y para los fetos, bebés y niños. Las trabajadoras necesitan protección de la

exposición a los químicos, porque están implicados en diversos defectos del desarrollo, cánceres de niños y otras enfermedades, y la carga química comienza en la concepción, con productos químicos nocivos que se transmiten incluso a través de la leche materna.ⁱⁱ

Notas: ⁱ PAHO. 2019. *Intimate Partner Violence Against Women in the Americas: Data and Action*.

ⁱⁱ Pesticide Action Network Asia and the Pacific. 2013. *Poisoning our future: children and pesticides*.

Estos peligros y riesgos principales identificados por las mujeres dirigentes de la COLSIBA se describen en más detalle en las secciones a continuación.

3.1 Exposición a sustancias químicas

En el sector bananero se utilizan una gran variedad de sustancias químicas, desde fertilizantes para aportar nutrientes a los cultivos y fortalecerlos, hasta plaguicidas (o pesticidas) para eliminar maleza y plagas. Plaguicidas significa “cualquier sustancia o mezcla de sustancias con ingredientes químicos o biológicos destinados a repeler, destruir o controlar cualquier plaga o regular el crecimiento de las plantas”.¹²

Como tal, los productos químicos utilizados en las plantaciones de banano a los que están expuestas las mujeres trabajadoras incluyen: (i) plaguicidas —un término general para fungicidas, insecticidas, nematocidas, herbicidas, etc.; (ii) fertilizantes químicos; (iii) dispersantes de látex de banano (tanques de lavado); (iv) desinfectantes potentes; y (v) aceites y combustibles.

La exposición a sustancias químicas se puede producir a través de inhalación, contacto con la piel, absorción, ingestión (incluso por los bebés a través de la lactancia si sus madres han estado expuestas) y transferencia a través de la placenta durante el embarazo.¹³

Los riesgos para la salud, p. ej., derivados de la exposición a plaguicidas peligrosos incluyen el envenenamiento por plaguicidas y problemas de salud a largo plazo (crónicos), como trastornos reproductivos, cánceres, alteración endocrina, o trastornos neurológicos y conductuales (consulte secciones 3.1.1 y 5.1 para más detalles).

Los factores fisiológicos incrementan la vulnerabilidad de las mujeres y los niños y niñas a los daños derivados de la exposición a plaguicidas. Las madres lactantes y las mujeres embarazadas son particularmente vulnerables. Como indicado por las Naciones Unidas, “las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, como las fisiológicas y hormonales, crean una susceptibilidad diferente a los efectos de la exposición a productos químicos tóxicos” y que además “durante el embarazo, la lactancia y la menopausia, los cuerpos de las mujeres experimentan cambios que pueden aumentar su vulnerabilidad a los efectos de la exposición a sustancias tóxicas en la salud”.¹⁴

Las mujeres embarazadas y las nuevas madres deben protegerse de la exposición a plaguicidas y otros productos químicos utilizados en las plantaciones de banano. La OIT indica que:

- » En caso de embarazo o lactancia, las trabajadoras deberían tener el derecho a otro trabajo que no implique la exposición o la utilización de productos químicos peligrosos para la salud del feto o del lactante, siempre que tal trabajo esté disponible, y el derecho a reincorporarse en sus ocupaciones previas en el momento adecuado.¹⁵

Durante el embarazo, las mujeres deberían ocupar puestos de trabajo de menor riesgo, como, p. ej., embalaje, etiquetado, inspección, desfloración, retirar almohadillas y control sanitario. Las primeras semanas del embarazo a menudo pasan desapercibidas y el feto en desarrollo es más vulnerable a las sustancias químicas tóxicas, durante las primeras ocho semanas de gestación. Por lo tanto, una buena práctica que se podría adoptar sería garantizar que, por regla general, las mujeres en edad fértil no manipulen directamente productos químicos en el trabajo, ni que trabajen en zonas tratadas recientemente con productos químicos.

Recuadro 2 - Exposición de mujeres a sustancias químicas

En el caso de América Latina existen protocolos para la aplicación de productos químicos en las fincas y plantaciones. Sin embargo, dicha aplicación aún representa un peligro para las mujeres; esta cuestión requiere un seguimiento cuidadoso de las prácticas laborales y la educación continua de los(as) trabajadores(as), para garantizar que la política se entienda y se cumpla cuidadosamente.

Todavía se notifican casos de intoxicación y de afecciones oculares y dérmicas. Algunas mujeres que trabajan en plantaciones han comunicado casos de intoxicación debida a la exposición a productos químicos (Entrevistas a mujeres dirigentes de la COLSIBA, agosto 2020). Dado que las mujeres son más vulnerables a la exposición a sustancias químicas y a transmitir los efectos negativos de dicha exposición a bebés y niños debido a su función reproductora, la legislación sobre maternidad es una protección relevante.

El Convenio C183 de la OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, es un ejemplo de dicha legislación.ⁱ A la fecha, los países de América Latina y el Caribe que han ratificado el C183 son Antigua y Barbuda, Belice, Cuba, El Salvador, Panamá, Perú, República Dominicana y Suriname. Por otra parte, el Convenio C156 de la OIT (Convenio sobre los(as) trabajadores(as) con responsabilidades familiares, 1981), el cual ha sido ratificado por alrededor de la mitad de los países latinoamericanos, incluyendo la mayoría de países importantes de la industria bananera, como Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala,ⁱⁱ protege a los(as) empleados(as) de ambos géneros para que puedan trabajar libres de discriminación basada en compromisos familiares, como pudiera ser la lactancia materna.

Se puede encontrar información detallada sobre las leyes nacionales que pueden proteger los derechos de las mujeres a no estar expuestas a sustancias químicas, para los países que se han estudiado (Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala), en el Anexo 2.

Notas: ⁱOIT. 2000. Ratificación del C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

ⁱⁱOIT. 1981. Ratificación del C156 - Convenio sobre los(as) trabajadores(as) con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

Para mitigar los efectos negativos del uso de productos químicos, los(as) empleadores(as) deberían buscar e implementar alternativas, a los plaguicidas y otros productos químicos tóxicos, en la producción bananera.

3.1.1 Plaguicidas y sus riesgos para la salud

El uso intensivo de plaguicidas peligrosos en la producción de banano para exportación expone a

las y los trabajadores a una amplia gama de riesgos de salud agudos o crónicos, como se describe a continuación.

Las y los trabajadores corren el riesgo de exposición a plaguicidas al abrir y manipular los envases de plaguicidas y al limpiarlos; al diluir, mezclar y aplicar las sustancias; al estar contaminado por la deriva de la fumigación cuando se trabaja demasiado cerca de los campos que se están fumigando; por contaminación por actuar como marcadores de campo para fumigación aérea; por contacto con residuos en las hojas de las plantas o en la superficie del suelo, especialmente si se trabaja descalzo o si se ignoran los intervalos de reingreso; y al comer y beber en el campo con las manos sucias y contaminadas con plaguicidas. El agua contaminada con plaguicidas también se puede usar para beber, bañarse, cocinar o incluso lavar la ropa. Por lo tanto, el hecho de no garantizar prácticas de seguridad adecuadas durante el almacenamiento, el mezclado y la aplicación de plaguicidas puede poner a las mujeres y los hombres, a sus familias y a las comunidades en riesgo de exposición.

Riesgos agudos

La **intoxicación por plaguicidas** es el principal riesgo agudo (inmediato) para la salud de las y los trabajadores. Los síntomas de envenenamiento por plaguicidas van desde efectos relativamente menores, como irritación de los ojos o de la piel local, hasta efectos más graves, como dolores de cabeza, cansancio, mareos, náuseas, vómitos, dificultad para respirar, pérdida del conocimiento, problemas de percepción sensorial, y síntomas cardíacos, que en ciertos casos pueden ser fatales.

La **dermatitis ocupacional** es una inflamación de la piel causada por sustancias utilizadas en el trabajo que provocan reacciones irritantes o alérgicas. Los síntomas incluyen picazón, dolor, enrojecimiento, hinchazón y la formación de pequeñas ampollas o ronchas (círculos rojos que pican con un centro blanco) en la piel.

La **dermatitis de contacto irritante** es el resultado de la exposición de la piel a un irritante leve (p. ej., detergente o solventes) repetidamente durante un largo período de tiempo o a un irritante fuerte (p. ej., desinfectantes fuertes, ácidos, álcalis, solventes, jabones fuertes o compuestos de limpieza) que puede causar daños inmediatos en la piel. Sólo se verá afectada la sección de piel en contacto con la sustancia.

La **dermatitis de contacto alérgica** se produce cuando una persona desarrolla una alergia a la sustancia y reaccionará cada vez que entre en contacto con esa sustancia, sin importar cuán breve sea la exposición (efectos leves o graves). La sensibilización puede ocurrir a los pocos días de la exposición, pero generalmente toma meses o años.

Riesgos crónicos

Los **efectos crónicos (retrasados) en la salud** solo ocurren muchos años después de la exposición original a los plaguicidas, no son curables y dan como resultado una enfermedad permanente e incluso pueden resultar en la muerte.

Es posible que la víctima ni siquiera sea la persona que estuvo expuesta originalmente a los plaguicidas. La víctima puede ser el bebé que nació con defectos de nacimiento debido a la exposición de la madre o el padre a los plaguicidas.

Cánceres: Ciertos plaguicidas han sido identificados como sustancias causantes de cáncer (carcinógenos). Se informan impactos específicos de género, como una asociación entre el cáncer de mama y la exposición ocupacional a varios plaguicidas, productos químicos industriales y metales.

Efectos reproductivos: Ciertos plaguicidas se han relacionado con problemas reproductivos como defectos de nacimiento, infertilidad, abortos espontáneos, mortinatos, bajo peso al nacer y muertes neonatales prematuras.

Efectos neurotoxicológicos y neuroconductuales: El deterioro del desarrollo del sistema nervioso debido a la exposición a plaguicidas puede causar una disminución de la inteligencia y anomalías conductuales.

Efectos inmunológicos: hay evidencia de estudios experimentales y epidemiológicos que indican que la exposición a plaguicidas puede debilitar el sistema inmunológico a través de alteraciones del equilibrio de citoquinas, lo que exacerba el riesgo de enfermedades infecciosas y cáncer.

Interrupción endocrina: el sistema endocrino y las hormonas que genera y controla son fundamentales para un crecimiento y desarrollo saludable. En concentraciones muy, muy bajas, algunos plaguicidas pueden limitar o bloquear las hormonas o desencadenar una actividad hormonal inapropiada, lo que podría resultar en:

- Cambios en la proporción de sexos (proporción decreciente de niños)
- Mayor riesgo de cáncer de mama, testicular y de próstata
- Disminución en el conteo y la calidad de los espermatozoides
- Mayor incidencia de defectos en el tracto reproductivo masculino
- Trastornos neurológicos y del comportamiento en niñas y niños
- Deterioro de la función inmunológica

Riesgos ambientales: El uso excesivo o indebido de plaguicidas puede contaminar el suelo circundante y las fuentes de agua, causar pérdida de biodiversidad, destruir poblaciones de insectos benéficos que actúan como enemigos naturales de las plagas y, reducir el valor nutricional de los alimentos. Los plaguicidas persistentes pueden contaminar el medio ambiente durante décadas y, al viajar largas distancias desde el punto original de aplicación, representan una amenaza global para todo el sistema ecológico del que depende la producción de alimentos.



3.1.2 Alternativas a los plaguicidas

Los plaguicidas se utilizan de forma intensiva en la producción de banano para exportación. Sin embargo, las preocupaciones sobre su impacto en la salud de los(as) trabajadores(as) y en el medio ambiente, sin mencionar las consideraciones económicas (los plaguicidas pueden representar hasta el 35 % de los costos de producción), han impulsado los esfuerzos para desarrollar alternativas a los plaguicidas. Las principales técnicas para eliminar su uso (prevención), o en su defecto, reducir significativamente su uso, son: ^c

- Manejo integrado de plagas (MIP)
- Agricultura orgánica
- Agroecología
- Estrategias de reducción de plaguicidas

Manejo integrado de plagas en el cultivo de banano

Las técnicas de MIP pueden usarse para reducir el uso de plaguicidas químicos. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) define el MIP como:

- » La cuidadosa consideración de todas las técnicas disponibles para combatir las plagas y la posterior integración de medidas apropiadas que disminuyen el desarrollo de poblaciones de plagas y mantienen el empleo de plaguicidas y otras intervenciones a niveles económicamente justificados y que reducen al mínimo los riesgos para la salud humana y el ambiente. El MIP hace hincapié en el crecimiento de un cultivo sano con la menor posible perturbación de los agroecosistemas y fomenta los mecanismos naturales de control de plagas.¹⁶

Según el FMB, coordinado por la FAO, uno de los principales desafíos en la industria bananera es la “transición de un manejo de plagas basado en agroquímicos sintéticos a un manejo integrado de plagas”.¹³

Las siguientes prácticas son parte de una estrategia de prevención del MIP:

- La rotación e intercalado de cultivos
- Uso de cultivares y variedades resistentes o tolerantes a plagas y material de siembra certificado
- Plantación de especies que previenen la aparición de plagas y enfermedades específicas y, que sirvan de hábitat a organismos beneficiosos
- Manejo del agua, fertilización orgánica
- Medidas preventivas de bioseguridad en el campo
- Control cultural de plagas
- Protección de los organismos beneficiosos

^c Basado en gran parte en información de la FAO y el FMB.

Cultivo orgánico del banano

La FAO proporciona la definición del Comité del Codex sobre Etiquetado de Alimentos de la agricultura orgánica como:

- » Un sistema holístico de manejo de producción que promueve y mejora la salud del agroecosistema, incluyendo la biodiversidad, los ciclos biológicos y la actividad biológica del suelo ... teniendo en cuenta que las condiciones regionales requieren sistemas adaptados localmente. Esto se logra utilizando, cuando sea posible, métodos agronómicos, biológicos y mecánicos en vez de utilizar insumos sintéticos.¹⁷

La agricultura orgánica está en auge y, a pesar de las limitaciones vinculadas a su producción en ambientes tropicales, el sector bananero sigue la tendencia. Sin embargo, solo el 1% de los 119 millones de toneladas de bananos producidos cada año son orgánicos.

En la agricultura convencional, el uso de fungicidas, herbicidas, insecticidas y acaricidas químicos sintéticos protegen la planta del ataque de plagas para así satisfacer la demanda mundial. Actualmente, ningún tratamiento natural es capaz de controlar la sigatoka negra, un hongo que puede diezmar media plantación de banano en pocos días. Como productor líder de bananos orgánicos y de comercio justo en la zona afrocaribeña del Pacífico, las plantaciones de bananos orgánicos de Compagnie Fruitière en África se establecen en ambientes más secos, cerca de cauces saludables en el norte de Costa de Marfil y Ghana.



Agroecología

Alrededor del mundo, los sistemas de producción agrícola basados en monocultivos extensivos convencionales dependientes de agroquímicos, como las plantaciones de banano, están bajo revisión debido a los impactos negativos resultantes de tales métodos de producción en la salud y seguridad de las y los trabajadores, el agotamiento del suelo, efectos de los plaguicidas sobre los enemigos naturales de las plagas y la aparición de plagas secundarias, la contaminación del agua y recursos naturales, la producción de residuos plásticos, la eliminación de desechos, etc.

Los enfoques agroecológicos y otros enfoques innovadores para la agricultura y los sistemas alimentarios sostenibles incluyen: agroecología, agricultura orgánica, agrosilvicultura, permacultura, soberanía alimentaria, intensificación sostenible, agricultura climáticamente inteligente, agricultura sensible a la nutrición y cadenas de valor sostenibles.

Si bien los sistemas agroecológicos toman una variedad de formas (agroforestería, policultivos, sistemas mixtos de cultivos y ganadería) y reciben una variedad de nombres (orgánicos, regenerativos, biodinámicos, permacultura, etc.), lo que tienen en común es la diversidad. La agroecología genera resiliencia al combinar diferentes plantas y animales, y utiliza sinergias naturales, no productos químicos sintéticos, para regenerar suelos, fertilizar cultivos y combatir plagas.

Reducción de plaguicidas

El FMB recomienda que la producción de banano siga los siguientes pasos en la reducción de plaguicidas, según lo recomendado por la FAO:

- Reducir la dependencia de los plaguicidas mediante el MIP;
- Seleccionar plaguicidas de bajo riesgo y específicos a la plaga que se desee controlar;
- Asegurarse de utilizar correctamente el producto seleccionado;
- Implementar una gestión adecuada de los residuos.

3.2 Estrés

Las mujeres son más propensas a notificar estrés laboral que los hombres.¹⁸ Las mujeres también son más propensas a seguir muy estresadas o sufrir mucho estrés después del trabajo, sobre todo si tienen hijos.

Debido al tipo de trabajo que muchas mujeres realizan y, como consecuencia de funciones y estructuras sociales emocionalmente exigentes, las mujeres están generalmente expuestas a riesgos psicosociales más altos, riesgos que pueden causar estrés y agotamiento asociados al trabajo, y al riesgo de sufrir violencia, discriminación o acoso. Las mujeres que acceden a papeles u ocupaciones no tradicionales están particularmente expuestas a la discriminación y al acoso sexual. Existen pruebas de la relación entre estrés y TME.¹⁹

Además, las mujeres suelen tener una doble carga de trabajo, ya que se las considera responsables de las tareas reproductivas o de cuidado de la familia y el hogar, además de realizar un trabajo productivo o asalariado. El estudio de los cuatro principales países exportadores de banano de América Latina sugiere que las mujeres trabajadoras del banano trabajan 5 horas y 50 minutos al día, además de las 8 horas diarias remuneradas. Esto lleva a una mayor tensión física y emocional para las mujeres, sometiéndolas a un gran estrés (Entrevistas a mujeres dirigentes de la COLSIBA, agosto 2020).

3.3 Acoso sexual y violencia

Antes de examinar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo que plantean la violencia y el acoso sexual contra la mujer, es importante definir claramente el significado de esos términos. Debido a la dificultad de trazar una línea clara entre la violencia y el acoso, la definición que se hace en el Convenio 190 (Convenio sobre la violencia y el acoso) de la OIT es particularmente útil:²⁰

- » la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- » la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En América Latina, algunos países prohíben y sancionan el acoso sexual. En Colombia y Costa Rica lo penalizan con penas privativas de la libertad de hasta 3 años. Por otra parte, en algunos países como Guatemala, no hay norma específica sobre el acoso sexual.^d

Sin embargo, los(as) empleadores(as) generalmente reconocen la necesidad de adoptar políticas empresariales integrales y factibles que forman parte de los esfuerzos dirigidos a terminar con el acoso sexual en el lugar de trabajo, incorporando mecanismos de quejas y reclamaciones alineados con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT, que ha sido ratificado en toda América Latina.²¹

La educación es esencial para que, en el lugar de trabajo, todos sepan que existe tolerancia cero al acoso sexual y, además, sepan cómo presentar una queja y a quién deberían presentarla. El acceso a la reparación debe ser confiable, tener plazos precisos y ser transparente; las mujeres que presentan una denuncia de acoso sexual tienen que saber qué ocurre como consecuencia de su denuncia y con qué protección pueden contar desde el momento de la denuncia (consulte el ejemplo de política de acoso sexual en el Anexo 1.3).

Las mujeres jóvenes y sin experiencia pueden ser más vulnerables al acoso debido a su edad y puesto de trabajo, así como las mujeres que se encuentran en situación de empleo precario o temporal. Ninguna medida que se adopte para acabar con el acoso debe resultar, por sí misma, en discriminación al limitar las funciones o los sectores en los que la mujer pueda trabajar.

Recuadro 3 - Nuevos instrumentos acerca de violencia y acoso en el mundo del trabajo

En junio de 2019, la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó dos nuevos instrumentos: un Convenio (núm. 190) y una Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Juntos proporcionan un marco claro de acción y una oportunidad para diseñar un futuro en el trabajo basado en la dignidad y el respeto, libre de violencia y acoso. El Convenio 190 define “violencia y acoso” como comportamientos, prácticas o amenazas “que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o

^d Véase Anexo 2: Información legislativa de los cuatro países principales exportadores de banano en América Latina.

económico, e incluye explícitamente la violencia y el acoso por razón de género”. Recuerda a los Estados Miembros que tienen la responsabilidad de promover “un entorno general de tolerancia cero”.

La norma abarca la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Describe de forma clara el mundo del trabajo como los lugares donde se paga al(a) trabajador(a), donde este toma su descanso o come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; durante los desplazamientos, viajes, eventos, o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo (incluidos el correo electrónico y las redes sociales), en el alojamiento proporcionado por el(la) empleador(a) y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.^{i,ii}

La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) recomienda que los sindicatos y los(as) empleadores(as) negocien cláusulas basadas en lo dispuesto en el Convenio C190 y la Recomendación sobre la violencia y el acoso (R206) sin esperar a la ratificación de los gobiernos.ⁱⁱⁱ

Notas: ⁱ OIT. 2019. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

ⁱⁱ OIT. 2019. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

ⁱⁱⁱ UITA. 2019. Union tools to combat violence and harassment in the world of work [en línea]. www.iuf.org/news/union-tools-to-combat-violence-and-harassment-in-the-world-of-work/

Recuadro 4 - Buenas prácticas para abordar el tema de la violencia y el acoso sexual

Hasta ahora, los únicos países de América Latina que han ratificado el Convenio 190 son Uruguay y Ecuador. Sin embargo, ejemplos de buenas prácticas para abordar el tema de la violencia y el acoso sexual existen en otros países de América Latina. El acuerdo regional sobre acoso sexual entre la COLSIBA, la UITA y Chiquita, es una herramienta innovadora propuesta por el Comité de Mujeres de la COLSIBA con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso, exclusión y desigualdad, con énfasis especial en el desarrollo de las mujeres trabajadoras de las plantaciones bananeras de Chiquita.

Fuente: OIT. sin fecha. Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

3.4 Violencia doméstica

La violencia doméstica es la forma más generalizada de la violencia de género.²² La violencia doméstica puede ser cualquier tipo de violencia entre parejas. La violencia puede ser física, sexual, emocional o psicológica, incluidos el control financiero, la persecución y el acoso. Ocurre entre parejas de sexo opuesto o del mismo sexo, casadas o no casadas, parejas de hecho o que conviven. Puede seguir ocurriendo después de que la relación haya terminado. Puede tratarse de un acto aislado de violencia o una serie de actos de violencia que forman un patrón de abuso.

Los(as) empleadores(as) necesitan proteger a los(as) trabajadores(as) que sufren de violencia doméstica, que son predominantemente mujeres. La violencia doméstica no termina cuando la mujer está en el trabajo y en muchas ocasiones, el acosador las seguirá al trabajo. Para aquellos que sufren abuso doméstico, la amenaza está siempre presente. Esto puede ser devastador y los(as) empleadores(as) no

lo deberían ignorar. El impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo está reconocido en el Convenio 190 de la OIT y representa un paso significativo para sacar a la luz la violencia doméstica y cambiar actitudes. La recomendación 206 establece medidas prácticas que los(as) empleadores(as) pueden implementar para apoyar a las víctimas de la violencia doméstica, entre las que cabe destacar la concesión de bajas laborales o licencias, si fueran necesarias para recuperarse de los impactos mentales y físicos de este abuso; modalidades de trabajo flexibles y una mayor sensibilización. Es importante consultar siempre con las mujeres acerca del apoyo que necesitan y recordar que mujeres distintas sufren violencia doméstica de forma diferente y que, aunque las parejas son los autores más comunes, la violencia puede ser ejercida por los hijos, los padres y cualquier otro miembro de la familia.

Recuadro 5 - Violencia doméstica

En América Latina, la violencia doméstica es un peligro común. Desde los sindicatos se ha promovido la información frente al problema de la violencia de género, que afecta principalmente a las mujeres. Se convierte en un riesgo dada la afección psicológica y física que repercute en la productividad por posibles pérdidas de días de trabajo, por permisos médicos y para acudir a audiencias si es denunciado por la vía legal.

En el Perú, las empresas pierden 6 744 millones de USD al año, producto de la violencia contra las mujeres, costos que llegan casi al 4% del producto bruto interno anual. En el trabajo esto tiene consecuencias como el ausentismo, rotación de personal y, presentismo. Las mujeres asalariadas sufren en promedio cuatro ataques violentos al año y un 23% de las mujeres sufre violencia de género.

3.5 Trabajo físicamente exigente o repetitivo que resulta en los trastornos musculoesqueléticos

Los(as) trabajadores(as) de campo, empacadoras y de oficina en plantaciones bananeras que realizan trabajos físicamente exigentes o repetitivos corren el riesgo de sufrir lesiones o TME en las extremidades inferiores y superiores.^e Los TME son los problemas de salud más comunes en el lugar de trabajo.

Los TME relacionados con el trabajo denotan problemas de salud del aparato locomotor, es decir, músculos, tendones, esqueleto, cartílago, sistema vascular, ligamentos y nervios. Los TME afectan tanto a las extremidades superiores como a las inferiores, se desarrollan con el tiempo y rara vez son el resultado de un solo estrés o distensión. Causan que muchos(as) trabajadores(as) sufran dolores y malestares agudos continuos que, si no se tratan, pueden provocar discapacidades permanentes, con trabajadores(as) en riesgo de no poder trabajar más en el mismo trabajo o sector y, por lo tanto, perder su empleo y medios de subsistencia. Los(as) trabajadores(as) pueden tener diferentes tipos de TME al mismo tiempo.

A continuación, se presenta una lista de enfermedades profesionales relacionadas a TME destacadas por la OIT (consulte Anexo 2. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado, particularmente 2.3 Enfermedades del sistema osteomuscular, de tal documento):²³

- Tenosinovitis de la estiloides radial debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca

^e Para más información sobre TME, véase: www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions.

- Tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca
- Bursitis del olécranon debida a presión prolongada en la región del codo
- Bursitis prerrotuliana debida a estancia prolongada en posición de rodillas
- Epicondilitis debida a trabajo intenso y repetitivo
- Lesiones de menisco consecutivas a períodos prolongados de trabajo en posición de rodillas o en cuclillas
- Síndrome del túnel carpiano debido a períodos prolongados de trabajo intenso y repetitivo, trabajo que entrañe vibraciones, posturas extremas de la muñeca, o una combinación de estos tres factores

Entre ellas figura el síndrome del túnel carpiano, una enfermedad común que causa dolor, entumecimiento y hormigueo en la mano y el brazo. Se produce cuando uno de los nervios principales de la mano, el nervio mediano, se pinza o comprime a su paso por la muñeca. El síndrome del túnel carpiano puede estar asociado a movimientos repetitivos de la mano. Los TME, como el síndrome del túnel carpiano, empeoran con el tiempo, por lo que el diagnóstico y tratamiento tempranos son importantes. En las primeras fases de la enfermedad, a menudo se pueden aliviar los síntomas evitando determinadas actividades.

Las mujeres son más propensas a sufrir dolor en la parte superior de la espalda y las extremidades superiores como resultado de un trabajo repetitivo, y esto se acentúa durante el embarazo.²⁴ Aunque es más probable que los hombres transporten cargas pesadas, no es solo el peso de las cargas lo que causa el problema; con frecuencia se debe a la naturaleza repetitiva del trabajo o la torsión. Existen varios riesgos que pueden afectar de forma particular a las mujeres durante el embarazo, como posturas prolongadas de pie o sentada, levantamiento de cargas y giros del tronco. Las posturas prolongadas de pie o sentadas pueden provocar dolor de espalda y de articulaciones. Los trabajos en altura suponen un riesgo de caídas y, por tanto, podría ser peligroso que las mujeres embarazadas trabajaran a ciertas alturas o en escaleras. Un estiramiento forzado del cuerpo para alcanzar objetos puede provocar abortos. Durante el tercer trimestre y debido al mayor volumen del abdomen, cualquier objeto que deban levantar o transportar se encontrará más alejado de la parte baja de la espalda de lo que, por seguridad, debería estar. Sin el estrés añadido al cargar, los músculos que sujetan la parte baja de la espalda ya trabajan con fuerza para mantener el equilibrio de la mujer embarazada y para ayudarla a estar de pie. A las mujeres embarazadas se les deberían asignar trabajos alternativos, si su trabajo las expone a mayores riesgos de TME.

Los TME relacionados con el trabajo se pueden prevenir o reducir su probabilidad y gravedad mediante la aplicación de **principios y estándares ergonómicos** en el lugar de trabajo. Es decir, adaptar un trabajo a una persona, en lugar de obligar al(a) trabajador(a) a adaptarse al trabajo. La ergonomía en el lugar de trabajo es una ciencia amplia que abarca una amplia gama de factores que deben abordarse para mejorar la seguridad, la salud y la comodidad de los(as) trabajadores(as).



CAPÍTULO 4

Procesos biológicos de las mujeres



CAPÍTULO 4

Procesos biológicos de las mujeres

En esta sección se analizan los procesos biológicos de las mujeres trabajadoras que los(as) empleadores(as) deben tener en cuenta al decidir e implementar controles de riesgos para la salud y la seguridad de las trabajadoras y las disposiciones sobre bienestar. Si bien los procesos biológicos son procesos normales, no peligros ni riesgos, puede haber efectos negativos potenciales en estos procesos según cómo se gestionen los riesgos en el lugar de trabajo.

4.1 Menstruación

Como mencionado anteriormente, la menstruación constituye una parte mensual de la vida de las mujeres durante al menos 40 años. Por lo general, lo experimentan mujeres entre las edades de 13 a 51 años (aunque es posible que no menstrúen durante algunos períodos, como durante una enfermedad, embarazo o lactancia, p. ej.). Si bien la mayoría de las mujeres experimentarán algunos síntomas menstruales y premenstruales físicos o psicológicos durante sus años reproductivos, esta área sigue siendo poco investigada, particularmente en el contexto del empleo.²⁵

La menstruación y el derecho a la dignidad durante el periodo menstrual son cuestiones de salud asociadas con todas las tareas del campo y de empacamiento en las que participan las trabajadoras. Las mujeres trabajadoras deben recibir apoyo en el trabajo cuando estén menstruando.

Las mujeres necesitan tener siempre acceso inmediato a instalaciones sanitarias seguras e higiénicas. Esta necesidad es especialmente crítica durante la menstruación. Las mujeres también deberían tener acceso a protección sanitaria en el lugar de trabajo, porque los ciclos menstruales pueden variar en regularidad y flujo. Las mujeres deberían sentirse cómodas y poder ir al baño a cambiarse las toallas sanitarias cuando lo necesiten.

Las mujeres también pueden experimentar dolor o calambres durante la menstruación que, en caso de ser severos, pueden ser debilitantes. P. ej., la dismenorrea —una condición que puede afectar hasta al 91% de las mujeres— puede causar calambres dolorosos, dolor de espalda, vómitos, diarrea, fatiga, mareos y dolor de cabeza.²⁶ Se debería animar a las mujeres a discutir sus preocupaciones sobre menstruaciones dolorosas, fuertes o irregulares con un(a) médico(a) u otro profesional sanitario.

Los cambios en los niveles hormonales que ocurren antes del período de una mujer también pueden causar cambios físicos y emocionales conocidos como síndrome premenstrual o tensión premenstrual.²⁷ Los síntomas típicos del síndrome premenstrual que pueden afectar a una mujer en su lugar de trabajo incluyen algunos psicológicos, como la ansiedad y la depresión, y otros físicos, como la incomodidad causada por la retención de líquidos en el cuerpo que provoca distensión abdominal e hinchazón (particularmente en brazos, piernas y abdomen).²⁸

La menstruación debe ser un tema que se pueda discutir abiertamente sin estigma, humillación o vergüenza en el trabajo. Las trabajadoras que se sienten cómodas y apoyadas durante la menstruación tienen menos probabilidades de necesitar licencia por enfermedad o experimentar barreras significativas para llevar a cabo sus funciones en el trabajo.

4.2 Embarazo y lactancia

Las mujeres embarazadas y las nuevas madres están más expuestas a numerosos riesgos y peligros ocupacionales que pueden afectar negativamente su salud y la salud del recién nacido o del feto. El embarazo y el parto pueden, o no, interferir en la capacidad de la mujer para llevar a cabo sus tareas laborales habituales y, las necesidades de las mujeres embarazadas pueden cambiar a lo largo del embarazo. Los síntomas relacionados con el embarazo varían de mujer a mujer; muchas mujeres trabajan durante el embarazo y se reincorporan cuando aún están en periodo de lactancia. Por esta razón, las empresas deben adoptar las medidas necesarias para controlar, mitigar y evitar los riesgos ocupacionales a todos(as) los(as) trabajadores(as), incluidas las mujeres embarazadas y las nuevas madres. Las condiciones de trabajo que suponen un riesgo para la salud reproductiva suelen ser poco seguras debido a otras razones, por ello estas deberían ser revisadas y mejoradas para todos(as) los(as) trabajadores(as). La identificación, evaluación y control de riesgos debe ser un proceso continuo y debe tener en cuenta los cambios en tecnología, materiales o procesos, o cambios en el estado de salud del(de la) trabajador(a).

La protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras es fundamental para su salud y bienestar, así como la de sus hijos y de sus comunidades. La falta de protección de la maternidad puede conducir a la falta de ingresos y de alimentos de la mujer y su familia en un momento en el que, disponer de alimentos nutritivos y en cantidades adecuadas, es de la mayor importancia. Es ampliamente reconocido, y recomendado por la OMS, que la mejor forma de alimentar a los bebés consiste en la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses y, en la lactancia materna junto a alimentos complementarios durante un mínimo de dos años.²⁹ Entre los riesgos asociados a alternativas a la lactancia materna, es decir, cualquier alimento o líquido que no sea la leche materna, figuran el cólera, la diarrea, la malnutrición y la neumonía, especialmente en zonas donde no siempre hay agua potable inocua y limpia, ni fórmula para lactantes.

Se recomienda que las políticas de maternidad de la empresa, junto a los principios claves recogidos en los convenios colectivos, garanticen que todos tengan claros los derechos de maternidad de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo. Esto es importante para todos, no solo para aquellas trabajadoras que hayan informado a los(as) empleadores(as) que están embarazadas. Estas políticas deberían abarcar los derechos de las trabajadoras a:

- licencia remunerada para asistir a citas pre y postnatales;
- tareas más leves durante el embarazo, identificadas tras consultar a un(a) médico(a);
- licencia de maternidad remunerada;
- descansos para lactancia remunerados;
- áreas seguras, privadas y limpias para el descanso, la lactancia y para extraer leche.

Es necesario que los(as) supervisores(as) y los(as) directores(as) sean conscientes de la importancia de no discriminar a las mujeres embarazadas y lactantes, y de proporcionar un ambiente adecuado para ellas.

Recuadro 6 - Protecciones y derechos de madres trabajadoras, trabajadoras en periodo de lactancia, y embarazadas

El embarazo y la lactancia son los asuntos de SSO más visibles para las mujeres. Existe una variación en las experiencias de mujeres en los países de América Latina. En Colombia, se exige en la ley el pleno respeto al derecho de las mujeres embarazadas,ⁱ mientras que en otros países, mujeres dirigentes de la COLSIBA reportan que hay relatos de discriminación en la contratación contra mujeres que están o podrían estar embarazadas o cuidando infantes (Entrevistas a mujeres dirigentes de la COLSIBA, agosto 2020).

En América Latina, muchos sindicatos se han enfocado en ofrecer protecciones adicionales a los derechos de madres trabajadoras y trabajadoras embarazadas, como lo son el descanso pre y post natal y el derecho a una hora de lactancia materna (si estos no están protegidos por la ley nacional). Hay ejemplos, en cada país de este estudio, en los que a través de la negociación colectiva se han incrementado los días de descanso y la hora de lactancia materna.ⁱⁱ

En Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala, mediante la negociación colectiva se ha logrado el respeto de los derechos de maternidad, tales como el descanso pre y post natal, y la hora de lactancia materna. En Guatemala se ha logrado ampliar este derecho a más días de descanso por maternidad y promover el parto natural y no la cesárea para las mujeres. Asimismo, se ha logrado que las mujeres tengan acceso a exámenes preventivos de enfermedades como cáncer de mama y cuello uterino (Entrevistas a mujeres dirigentes de la COLSIBA, agosto 2020).

Sobre la lactancia materna, si bien en muchos países (incluyendo Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala) el Estado garantiza la implementación de salas de lactancia y cuidado de los menores de edad, estos servicios a veces no llegan a las zonas rurales donde residen las mujeres de la industria del banano. A continuación, se presentan testimonios al respecto:

“Se han dado ciertos casos puntuales en los que a las mujeres embarazadas no les renuevan el contrato de trabajo, no hacen uso de su pre y post natal. Se van a sus casas.” (Entrevista a mujer dirigente del Sindicato SINUTRABE – Ecuador, agosto de 2020) Este testimonio refleja preocupaciones reportadas en entrevistas realizadas en 2020, pero no necesariamente tramitadas ante las autoridades competentes. De acuerdo a la Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador (AEBE), la legislación nacional brinda protección contra estos casos y, de haberse dado, estos debieran ser denunciados al Ministerio de Trabajo.

“Se cumple el derecho de maternidad, permanece en el trabajo hasta que tiene su hijo, su licencia y se reintegra a su trabajo. No deja de ser un problema porque tiene que estar todo el día parada, madrugar, etc.” (Entrevista a mujer dirigente del Sindicato SINTRAINAGRO – Colombia, agosto de 2020).

“La hora de lactancia se cumple, pero el empleador, ante el vacío legal del Código del Trabajo, ha intentado cambiar esto según sus intereses de producción y no considerando las condiciones fisiológicas de las mujeres y del lactante; p. ej., quería dar la hora de lactancia al inicio del día, evitando así que las mujeres regresen a sus domicilios en el horario de almuerzo. El Código de Trabajo establece 4 meses de licencia de maternidad y la lactancia mientras la madre requiera dar de lactar, hasta 2 años.” (Entrevista a mujer dirigente del Sindicato SITRAP – Costa Rica, agosto de 2020).

Notas: ⁱ La Constitución Política de Colombia, Artículo 43, destaca que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

ⁱⁱ Los convenios colectivos entre SITRAP y la empresa corporación de desarrollo agrícola Del Monte en Costa Rica y en Guatemala con SITRABI y la empresa Del Monte Fresh han enfocado en mejorar las protecciones y derechos maternales.

4.2.1 Derechos sobre maternidad, paternidad y guardería en Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala

En el Cuadro 2 se detallan ejemplos de los derechos, para los cuatro países analizados en América Latina, sobre maternidad, paternidad y guardería. Estos pueden ser importantes durante los procesos de negociación con las empresas, a fin de cumplir con, p. ej., lo establecido en el Convenio C183: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 de la OIT.

Cuadro 2: Derecho a la protección de la maternidad

DERECHOS	COLOMBIA	COSTA RICA	ECUADOR	GUATEMALA	PROMEDIO
Licencia por maternidad (semanas) por ley	18	16	12	12	14,5
Licencia por paternidad (días) por ley	8	0	10	2	5
Hora de lactancia materna (meses) por ley	6	24	12	10	13
Sala de lactancia o guardería por ley	Sí	Sí	Sí	Sí	

Notas: Colombia: La Ley N.º 1822 incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los Artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones. Ecuador: Ley N.º 101 - LEY DE FOMENTO, APOYO Y PROTECCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA, Código de Trabajo, Constitución Política de Ecuador. Costa Rica: Constitución Política de Costa Rica, Código de Trabajo de Costa Rica, La ley General de Salud (N.º 5395), Código de Trabajo de Costa Rica, Política Pública de Lactancia Materna. Guatemala: Código de Trabajo de Guatemala. Véase Anexo 2. Información legislativa de Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala.

Entre los países latinoamericanos Ecuador, Colombia y Guatemala son ejemplos de países que brindan la licencia remunerada por paternidad. Siendo un avance para cambiar los patrones culturales de crianza delegado únicamente a las mujeres, esta licencia fomenta las responsabilidades familiares y delega el trabajo de cuidado en hombres y mujeres.^{30, 31, 32} Ecuador da un paso más y, en su Constitución Política, especifica el trabajo reproductivo o de cuidado como labor productiva.³³

Hay una variación en la cantidad de semanas ofrecida en la licencia de maternidad remunerada en los países de América Latina. En este estudio, el mayor tiempo lo otorga Colombia con 18 semanas,³⁴ siendo Guatemala y Ecuador donde se otorga la menor licencia, con 12 semanas.³⁵ Sin embargo, ninguno de estos países llega a los 98 días o 24,5 semanas establecidos en el Convenio C183: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 de la OIT.

Hay una gran variación en la duración asignada para la lactancia materna entre los países de América Latina. Entre los cuatro países del estudio, Costa Rica es el país que protege la lactancia materna durante más tiempo con hasta 24 meses y Colombia el menor tiempo, con solo 6 meses.^{36, 37}

Algunos países de este estudio, como Colombia, Costa Rica y Guatemala, especifican la responsabilidad del(de la) empleador(a) para acondicionar salas de lactancia en los centros de trabajo.³⁸ Guatemala y Ecuador, además de sala de lactancia, especifican la implementación de un lugar en el centro de

trabajo para el cuidado de los hijos e hijas menores de 3 años y que estaría a cargo de un profesional especialista en el cuidado de niños y niñas.²⁷⁻²⁹ En Colombia y Costa Rica, según las entrevistas, no hay salas de lactancia ni guarderías en sus lugares de trabajo, pero si les dan la hora de lactancia para que vayan a sus domicilios.

4.3 Perimenopausia

La perimenopausia es la fase de transición entre los años reproductivos de la mujer y el final natural de los ciclos menstruales (menopausia). Generalmente, comienza a los 40 años y termina a los 50, aunque puede ser normal a cualquier edad desde los 30 a los 60 años. Puede resultar difícil estimar cuando comienza la perimenopausia porque las fluctuaciones hormonales se empiezan a producir cuando los periodos menstruales son aún regulares.

La perimenopausia puede durar desde uno hasta diez años. Durante este tiempo, los ovarios funcionan de manera errática y las fluctuaciones hormonales pueden provocar una serie de cambios, entre ellos los sofocos, sudores nocturnos, trastornos del sueño y sangrado menstrual abundante. Otros síntomas de la perimenopausia son las alteraciones de la memoria, los cambios urinarios, los cambios vaginales y los cambios en el deseo y la satisfacción sexual. Para aproximadamente una de cada cinco mujeres, estos cambios hormonales duran alrededor de un año o más y, pueden causar náuseas, migrañas, aumento de peso, dolor en los senos, sudores nocturnos severos o problemas para dormir.³⁹

Se debería alentar a las mujeres que experimentan estos síntomas a hablarlo con un(a) médico(a) u otro profesional sanitario.



4.4 Menopausia

La menopausia no es una enfermedad. Es la etapa de la vida de la mujer en la que esta deja de menstruar. Una de cada tres mujeres ha pasado o está pasando por la menopausia. No afecta solo a mujeres mayores; además, puede tener efectos físicos y emocionales adversos en las mujeres y los síntomas de cada mujer pueden variar mucho. Entre los síntomas iniciales más comunes podemos encontrar los sofocos, sudores nocturnos y cambios de humor. Junto a estos síntomas y los consiguientes desequilibrios hormonales, se producen muchos cambios que tienen lugar durante esta etapa y una vez pasada la misma, y que afectan a otros asuntos relativos a la salud como la necesidad de contraceptivos y cuándo dejar de usarlos, la salud ósea y la salud cardíaca (véase más abajo). Además, la menopausia puede afectar a determinados problemas médicos que padecen muchas mujeres, y el uso de tratamientos para la menopausia les podría crear necesidades específicas.⁴⁰

Se estima que ocho de cada diez mujeres experimentarán síntomas evidentes y de estas, al 45% les resultará difícil hacerles frente.⁴¹ Algunas mujeres se podrán enfrentar mejor a los cambios físicos y emocionales, pero para otras puede resultar especialmente difícil, tanto en el trabajo como fuera. Y por supuesto, los problemas fuera del trabajo pueden afectar al rendimiento dentro del mismo. Estos problemas pueden empeorar aún más, debido a que sigue habiendo mucha ignorancia y malentendidos acerca de la menopausia y, con frecuencia, se trata como un tema vergonzoso o tabú, o incluso como objeto de burla. Es importante que los(as) empleadores(as) sean conscientes de sus responsabilidades para garantizar que las condiciones de trabajo no agraven los síntomas. Los ambientes de trabajo estresantes y las largas jornadas laborales, pueden agravar los problemas derivados de la menopausia en las mujeres mayores que trabajan en las plantaciones.

Recuadro 7 - Menopausia: un peligro de discriminación

En América Latina, si bien la menopausia (junto con la endometriosis, la perimenopausia y la postmenopausia), es parte de la salud reproductiva, no es una prioridad en la atención médica estatal. La salud reproductiva está asociada principalmente a políticas para reducir la tasa de natalidad y las enfermedades de transmisión sexual.

La menopausia, sin embargo, afectará a todas las mujeres en algún momento y es evidente que los cambios hormonales y los posibles efectos sobre el trabajo diario están presentes. Existe, a su vez, un peligro de discriminación en el empleo.

4.5 Postmenopausia

Después de la menopausia los ovarios de la mujer generan muy pocos estrógenos lo que puede incrementar el riesgo de desarrollar los siguientes problemas de salud:⁴²

- **Enfermedad cardíaca.** El estrógeno ayuda a mantener los vasos sanguíneos relajados y abiertos y ayuda al cuerpo a mantener un equilibrio saludable entre el colesterol bueno y el malo. Sin estrógeno, el colesterol puede empezar a acumularse en las paredes de las arterias que conducen al corazón, aumentando el riesgo de padecer enfermedades cardíacas en las mujeres, riesgo que antes de la menopausia es menor que en los hombres.
- **Accidente cerebrovascular.** Los niveles bajos de estrógeno del cuerpo podrían desempeñar un papel importante en la acumulación de colesterol en las paredes de las arterias que conducen al cerebro, aumentando el riesgo de sufrir accidentes cerebrovasculares.

- **Osteoporosis.** Tener niveles menores de estrógeno después de la menopausia hace que se pierda masa ósea con mucha más rapidez que antes, lo que representa un riesgo de padecer osteoporosis. La osteoporosis es una afección que hace que los huesos pierdan densidad y se vuelvan frágiles. Los huesos frágiles y debilitados son más propensos a romperse con facilidad, a menudo como consecuencia de un pequeño golpe o de una caída. El hecho de que la osteoporosis sea también más común en mujeres postmenopáusicas sugiere la existencia de una relación causal. Los(as) empleadores(as) deberían asegurarse de que los(as) trabajadores(as) que padecen osteoporosis reciban el apoyo adecuado para poder adaptar su actividad laboral.
- **Intoxicación por plomo.** El plomo, al que se está expuesto a lo largo de la vida, se almacena y acumula en los huesos. Debido a que los huesos empiezan a descomponerse más rápidamente después de la menopausia, hay mayores probabilidades de que ese plomo sea liberado en la sangre. Las mujeres de mayor edad pueden tener niveles de plomo en la sangre de un 30% más alto que antes de empezar la menopausia. El plomo incrementa el riesgo de sufrir hipertensión y arterioesclerosis (en ocasiones llamada endurecimiento de las arterias). El plomo en la sangre también puede impedir que los riñones funcionen bien. Puede causar, además, síntomas similares a los de la demencia, que afectan a la memoria y la capacidad de pensar.
- **Incontinencia urinaria.** Aproximadamente la mitad de las mujeres postmenopáusicas tienen problemas para retener la orina, ya que los niveles más bajos de estrógeno pueden debilitar la uretra. El acceso a baños separados, seguros y limpios es esencial.
- **Problemas bucales.** Una mayor sequedad de la boca y un mayor riesgo de desarrollar caries son más comunes después de la menopausia.

CAPÍTULO 5

Enfermedades y otros asuntos



CAPÍTULO 5

Enfermedades y otros asuntos

En esta sección se analizan las enfermedades y otros asuntos que afectan la salud de las mujeres trabajadoras y que los(as) empleadores(as) deben tener en cuenta al decidir e implementar controles de riesgos para la salud y la seguridad de las trabajadoras y las disposiciones sobre bienestar. Algunas de estas enfermedades están vinculadas a la exposición a peligros y riesgos específicos en el trabajo. Otras no están específicamente relacionadas con la ocupación, pero son condiciones de salud negativas que pueden interferir con el desempeño y la asistencia al trabajo y, por lo tanto, los(as) empleadores(as) deben conocer y tenerlas en cuenta al asignar tareas laborales y elaborar horarios de trabajo. Es importante que los(as) empleados(as) sean conscientes de sus responsabilidades para garantizar que las condiciones de trabajo no agraven los síntomas.

Para aliviar los riesgos que pueden surgir para las trabajadoras que padecen fibromas o endometriosis, o que pudieran estar en riesgo de aborto espontáneo o cáncer de mama, se recomienda que los(as) empleadores(as) consulten regularmente con las trabajadoras sobre los peligros que pueden surgir y sobre las posibles soluciones. Esto podría incluir realizar una reevaluación periódica de los riesgos para la salud relacionados con el género en el lugar de trabajo y adaptar el equipo y las prácticas laborales de manera adecuada. Esto puede incluir medidas como la rotación de las tareas de trabajo y la oportunidad de sentarse o estar de pie durante las tareas para fomentar cambios frecuentes de postura y garantizar que las sillas tengan un buen apoyo lumbar. Los(as) empleadores(as) también deberían garantizar el acceso a instalaciones sanitarias y de agua potable limpia e inocua de fácil acceso.

5.1 Cáncer de mama

El cáncer de mama es más frecuente en mujeres que en hombres. Hay una creciente evidencia que ha identificado una asociación entre el cáncer de mama y los factores ocupacionales, incluidos los estímulos ambientales. Hay cada vez más pruebas que asocian largos turnos de trabajo, sobre todo trabajo nocturno (especialmente durante la perimenopausia), con el cáncer de mama. Del mismo modo, las pruebas apuntan a una relación entre el cáncer de mama y la exposición, en el trabajo, a diversos plaguicidas.⁴³ La exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes, los hidrocarburos aromáticos policíclicos y los metales también son factores ambientales definidos para el cáncer de mama, particularmente en edades jóvenes.⁴⁴

5.2 Aborto espontáneo

El aborto espontáneo se produce en aproximadamente uno de cada diez, dos de cada diez y cinco de cada diez embarazos de mujeres menor de 30 años, entre 35 y 39 años y mayor de 45 años, respectivamente y, puede afectar a la mujer tanto física como emocionalmente.⁴⁵ Aunque la mayor parte de los abortos espontáneos son inevitables, se puede reducir su riesgo (consulte la sección 4.2 sobre embarazo). Es importante señalar que, si un(a) médico(a) ha identificado un alto riesgo de aborto espontáneo en la embarazada, entonces se deben seguir las recomendaciones del(de la) médico(a) incluso si la trabajadora necesita descansar en casa. Si está cubierta por una ley nacional o política al nivel de compañía, la trabajadora debe recibir su salario por enfermedad o maternidad.

Un aborto espontáneo puede producir dolor o calambres y sangrado severo repentino, aunque en ocasiones el sangrado puede aparecer y desaparecer a lo largo de varios días. Se aconseja que la mujer busque atención médica si experimenta dolor o sangrado durante el embarazo; sin embargo,

un sangrado leve no es necesariamente síntoma de aborto. Un aborto espontáneo puede ser una experiencia emocional y físicamente agotadora. Una mujer puede sentirse conmocionada, molesta, culpable o incluso enojada si sufre un aborto y puede necesitar tiempo para procesar la pérdida. Los(as) empleadores(as) deberían comunicarse con la mujer para ofrecerle apoyo y concederle una licencia para pasar el tiempo de duelo y recuperarse. Así mismo deberían reconocer que no todos los embarazos son iguales o terminan bien.

5.3 Fibromas

Los fibromas son tumores no cancerosos que se desarrollan en o alrededor del útero (matriz) especialmente en mujeres de 30 a 50 años, siendo las mujeres afroamericanas más propensas a desarrollarlos.⁴⁶ Muchas mujeres desconocen por completo que padecen fibromas, mientras que otras pueden presentar síntomas importantes que afecten a sus actividades diarias. Entre los síntomas de los fibromas figuran la necesidad frecuente de orinar, el dolor abdominal, el dolor de espalda, periodos abundantes y dolorosos, y coágulos. Si las mujeres experimentan dolor o presentan síntomas relacionados con los fibromas, deberían consultar a un(a) médico(a) o profesional sanitario (o ginecólogo(a) si fuera posible) para poder recibir medicación. Aunque es poco frecuente, las complicaciones causadas por fibromas pueden afectar al embarazo e incluso causar infertilidad. Se desconoce la causa de los fibromas, por lo que también se desconoce el vínculo con la ocupación.

5.4 Endometriosis

La endometriosis es una enfermedad por la que un tejido similar al tejido que recubre el interior del útero (matriz) comienza a crecer en otras partes como los ovarios y las trompas de Falopio.⁴⁷ La enfermedad se puede desarrollar a cualquier edad y puede tener un efecto debilitante en la vida de la mujer. Aunque los síntomas varían, entre ellos figuran, periodos dolorosos que afectan a la capacidad de la mujer para llevar una vida normal, dolor al ir al baño, dificultad en quedarse embarazada, periodos muy abundantes y, además, puede causar depresión. La endometriosis es una enfermedad crónica sin cura, pero existen tratamientos que pueden aliviar sus síntomas. Si las mujeres sufren algunos de estos síntomas deberían visitar a un(a) médico(a), o si es posible a un especialista.



5.5 Transmisión del virus de la inmunodeficiencia humana de madre a hijo

Entre los riesgos más bajos, todas las mujeres entrevistadas consideraron que la transmisión del virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) de madre a hijo no planteaba un riesgo específico para las trabajadoras de las plantaciones de bananos. Sin embargo, es apropiado incluir la mención de este riesgo en el presente documento, considerando que, según la Organización Panamericana de la Salud, las tasas de nuevas infecciones de VIH aumentaron un 20% en América Latina en la última década.

Con el asesoramiento, el tratamiento y la atención adecuados, se puede reducir significativamente el riesgo de que madres con VIH transmitan el virus a sus hijos. El riesgo de transmisión de madre a hijo, denominada también transmisión vertical, es menor si las mujeres toman las siguientes precauciones: tomar medicamentos antirretrovirales y otros fármacos recomendados durante y después del embarazo; elegir concienzudamente entre parto con cesárea o parto vaginal con el asesoramiento de un profesional sanitario; administrar fármacos antirretrovirales postparto a los niños en las primeras etapas de su vida; consultar al(a) médico(a) sobre la lactancia como madre con VIH y seguir sus indicaciones.

De acuerdo con la OMS, incluso si la madre tiene VIH, podría ser más seguro alimentar al niño con leche materna durante los primeros seis meses de su vida, en lugar de recurrir a alimentos o líquidos alternativos, especialmente si la madre está tomando de forma adecuada la medicación antirretrovirales.⁴⁸ Este sería el caso de las zonas donde no siempre hay agua potable inocua y limpia ni fórmula para lactantes de alta calidad. Por tanto, se debería fomentar que las mujeres con VIH busquen asesoramiento de un profesional sanitario sobre su situación particular en cuanto a la lactancia.

5.6 Trabajo reproductivo

Como se ha señalado en la introducción, las mujeres realizan una cantidad desproporcionada de trabajo no remunerado en casa, incluido el cuidado de la familia. Es importante entender que las tareas del hogar y otras responsabilidades familiares no remuneradas pueden contribuir significativamente al estrés y pueden exponer a las mujeres a los mismos peligros en casa que en el trabajo, incrementando la probabilidad de lesiones, p. ej., lesiones debidas a agacharse y levantar objetos repetidamente.

Recuadro 8 - Trabajo reproductivo

La información recopilada a través de las entrevistas con mujeres dirigentes de la COLSIBA, en los cuatro países principales exportadores de bananos, sugiere que las trabajadoras bananeras dedican aproximadamente 38,5 horas semanales al trabajo no remunerado. En el contexto de la emergencia sanitaria de la COVID-19, esto se ha visto incrementado ya que las escuelas se han trasladado a los hogares.

Al respecto se presenta un testimonio sobre el trabajo reproductivo:

“El trabajo reproductivo es asumido por otras mujeres que pueden ser suegras y madres, de lo contrario se paga niñera. No hay servicio del Estado para las zonas rurales donde viven las mujeres de la industria bananera, sí hay en zonas urbanas. Para zonas rurales hay un servicio de cuidado para hijos e hijas desde los 2 años, pero dura de 3 a 4 horas, igual tiene que haber una persona que los recoja para el cuidado del resto del día” (Entrevista SITRAP – Costa Rica, agosto de 2020).

5.7 Brecha de datos de género

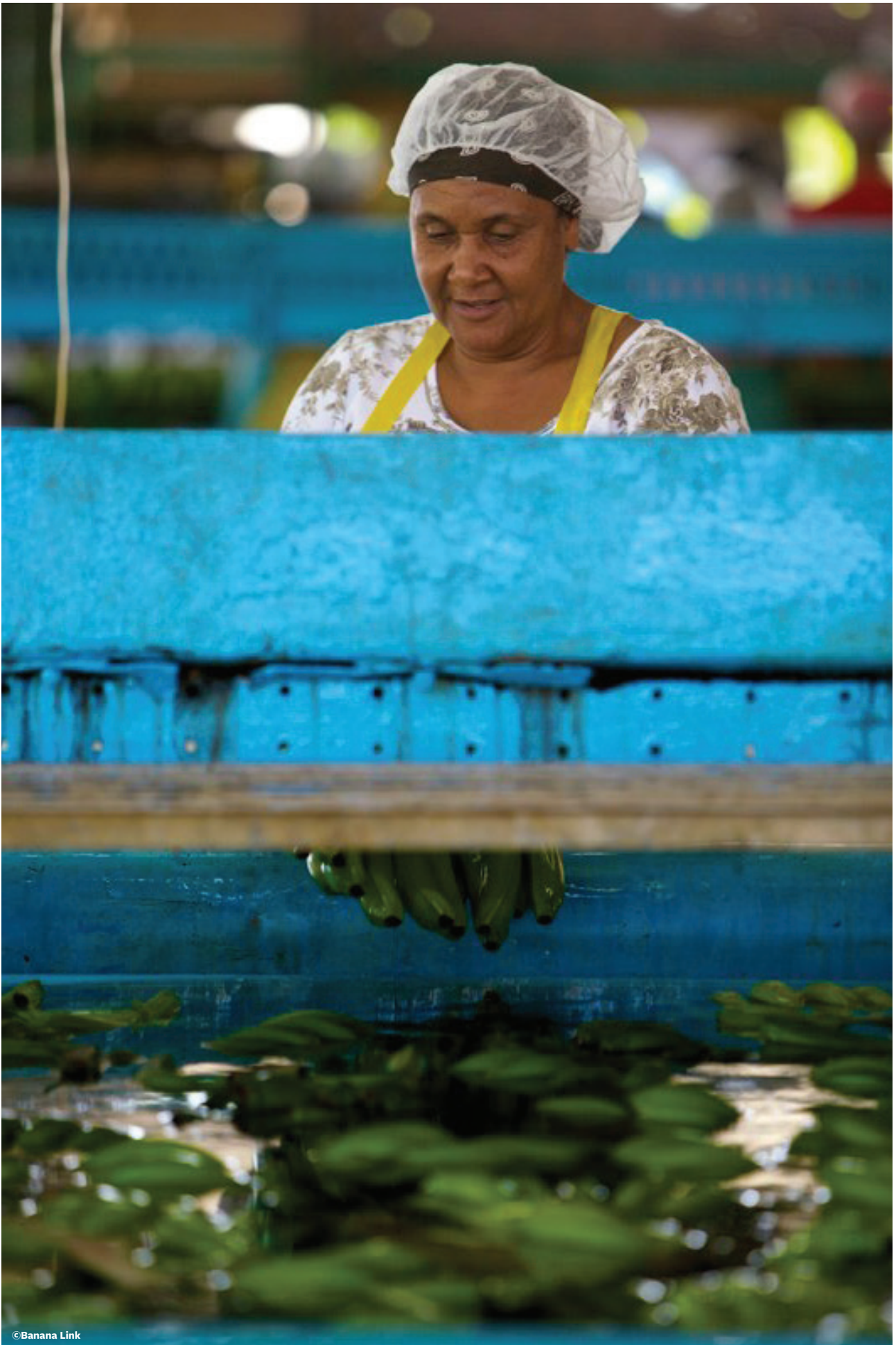
Como se explica en el Capítulo 6 (6.3 sobre Jerarquía de Control de Riesgos), los equipos de protección personal (EPP) deben utilizarse para potenciar los demás controles de riesgos establecidos para proteger a los(as) trabajadores(as).

Cuando la evaluación de riesgos del(de la) empleador(a) decida que se debe usar EPP, la evaluación debe tener en cuenta que los EPP y las herramientas se han diseñado tradicionalmente de acuerdo al tamaño y la forma del cuerpo masculino. P. ej., la mayoría de EPP se basa en las tallas y características de la población masculina de determinados países de Europa y Estados Unidos de América. Como consecuencia de esto, la mayoría de las mujeres, y también muchos hombres, tienen problemas para encontrar EPP adecuados y cómodos ya que sus cuerpos no siguen el modelo estándar del trabajador masculino.

El uso del equipo de trabajo, maquinaria, encimeras y herramientas diseñadas para hombres está vinculado al aumento de los índices de siniestralidad laboral y problemas de salud de las mujeres.⁴⁹ Si el diseño del equipo de trabajo no es el adecuado, no se ajusta bien o está configurado de manera incorrecta puede conducir a una mala postura de la trabajadora y, a su vez, a un incremento del riesgo de TME.

Las herramientas manuales y la altura de las estaciones de trabajo son a menudo incómodas, obligando a los(as) trabajadores(as) que son más pequeños(as), más altos(as) o más grandes que el trabajador (masculino) “estándar” a adoptar posturas forzadas. Para garantizar que el ambiente de trabajo sea el adecuado para que las mujeres trabajen de forma segura y cómoda, se debe tener en cuenta el diseño y la función de todos los aspectos del lugar de trabajo, desde la ropa y las herramientas hasta el diseño, y la distribución del edificio y sus servicios.

Un EPP inadecuado puede incrementar el riesgo de lesiones. P. ej., guantes que no se ajusten bien a las manos pueden causar problemas de agarre, mientras que usar o caminar con zapatos u overoles demasiado grandes pueden aumentar las posibilidades de tropezar.⁵⁰



CAPÍTULO 6

Evaluación y gestión de riesgos en el lugar del trabajo



CAPÍTULO 6

Evaluación y gestión de riesgos en el lugar del trabajo

6.1 Peligro y riesgo

Los términos “peligro” y “riesgo” se usan indistintamente en el habla cotidiana. En consecuencia, para evitar confusiones a la hora de realizar una evaluación de riesgos, es necesario definir y diferenciar claramente ambos términos. En estas directrices:⁵¹

- Un **peligro** es cualquier cosa que tiene el potencial de causar daño, ya sea en detrimento de la salud o la seguridad de una persona, o daños a la propiedad, el equipo o el medio ambiente. El potencial de daño es inherente a la sustancia, la máquina o la mala práctica laboral. Un peligro es el potencial inherente de causar daño físico o psicológico a la salud de las personas.

Por lo tanto, un peligro puede ser cualquier cosa: mala organización del trabajo, métodos o prácticas, sistemas de trabajo, actitudes, materiales de trabajo, maquinaria, equipo, productos químicos, plaguicidas, herramientas, polvo, microorganismos causantes de enfermedades, temperaturas extremas, electricidad, ruido, vibraciones, transporte, diseño deficiente del lugar de trabajo, que tiene el potencial de lesionar a las personas o dañar su salud. Hay un número ilimitado de peligros que se pueden encontrar en casi cualquier lugar de trabajo.

- Un **riesgo** es la probabilidad (posibilidad) de que un peligro realmente resulte en una lesión o enfermedad o daño a la propiedad, el equipo o el medio ambiente, junto con una indicación de que tan grave podría ser el daño, incluyendo consecuencias a largo plazo.

Riesgo = probabilidad de daño × gravedad del daño

Al decidir sobre la aceptabilidad del riesgo, es importante tener en cuenta el género, la edad y la salud de los(as) trabajadores(as) para quienes se realiza la evaluación y también tener en cuenta sus aportes al proceso.

Si bien los peligros son intrínsecos a una determinada sustancia o proceso, los riesgos no lo son, por lo que los niveles de riesgo variarán según los niveles de las medidas de control de riesgos aplicadas.

6.2 ¿Qué es la evaluación de riesgos de seguridad y salud en el trabajo?

La evaluación de riesgos de seguridad y salud en el lugar de trabajo por parte del(de la) empleador(a) —con la participación activa de la fuerza laboral— es un elemento central de cualquier sistema moderno de gestión de riesgos en el lugar de trabajo. La evaluación periódica de riesgos se puede utilizar para prevenir y reducir muertes, lesiones y enfermedades profesionales. Los(as) directores(as) y trabajadores(as) que formen parte de un sistema de gestión de riesgos de SST deben ser “personas competentes”, es decir, personas con la formación adecuada, conocimientos, experiencia y capacidades suficientes para el desempeño del trabajo específico.

Una evaluación de riesgos es el proceso de evaluar los riesgos para la salud y la seguridad derivados de los peligros en el lugar de trabajo e implementar controles de riesgos antes de que los(as) trabajadores(as) estén expuestos a daños. Implica observar sistemáticamente las actividades laborales, considerar lo que podría salir mal e implementar los controles de riesgos adecuados para eliminar o reducir los riesgos de muertes, lesiones, enfermedades, pérdidas o daños en el lugar de trabajo. El Convenio 184 de la OIT

sobre seguridad y salud en la agricultura (artículos 7 y 8) define claramente las obligaciones de los(as) empleadores(as) en cuanto a su deber de identificar los peligros, evaluar los riesgos derivados de los mismos y aplicar las medidas de prevención y protección necesarias si estos no pueden eliminarse.² Se debe hacer todo lo posible para prevenir riesgos para todos los(as) trabajadores(as), con consideración adicional para las mujeres embarazadas y las nuevas madres. A nivel de los sindicatos, es importante que estos incluyan, de manera específica, la gestión y evaluación de riesgos en la negociación colectiva.

Los(as) empleadores(as) deben realizar una evaluación de riesgos formal en todas las áreas del lugar de trabajo, incluyendo las empacadoras, el campo y las oficinas. Como se establece en el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y acoso, la evaluación de riesgos puede cubrir la violencia y el acoso sexual en el trabajo y los vínculos entre estos peligros y la violencia doméstica. Además, debe haber consulta y participación con los(as) representantes de seguridad y salud de los(as) trabajadores(as) y con los miembros de los comités de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Las evaluaciones de riesgos con un enfoque de género deben considerar todas las formas en que el sexo o el género de una mujer pueden afectar su salud y seguridad en el mundo del trabajo. Las evaluaciones de riesgo de embarazo deben considerar todos los trabajos realizados por mujeres en edad fértil, ya que muchas mujeres no saben que están embarazadas hasta el final del embarazo. Esto mejoraría la gestión de los riesgos que pueden estar presentes en el primer trimestre, cuando es posible que muchas mujeres no sepan o aún no le hayan dicho a su empleador(a) que están embarazadas.

6.3 Los cinco pasos de la evaluación de riesgos y la jerarquía de control de riesgos

A continuación, se presentan los cinco pasos de una evaluación de riesgos, junto con la jerarquía de control de riesgos:⁴⁸

Paso 1. Identificar y dar una breve descripción de los peligros.

Paso 2. ¿Quién está en riesgo y cómo? Evaluar el grado de riesgo de cada peligro —alto, medio o bajo. Abordar los problemas de alto riesgo primero.

Paso 3. Decidir e implementar los controles de riesgos en materia de seguridad y salud, siguiendo la **jerarquía de control de riesgos**.

Los(as) empleadores(as) deben implementar medidas que les permitan eliminar los peligros y, si no es posible, controlar los riesgos. Pueden hacerlo utilizando la **jerarquía de control de riesgos**, identificando e implementando los controles de riesgos en el siguiente orden:

- Control de riesgos 1: Eliminación o sustitución de los peligros
- Control de riesgos 2: Herramientas, equipo, tecnología y medidas técnicas
- Control de riesgos 3: Métodos de trabajo seguros, prácticas, organización, información y formación
- Control de riesgos 4: Higiene y bienestar
- Control de riesgos 5: EPP
- Control de riesgos 6: Vigilancia sanitaria y médica

Paso 4. Dejar constancia de quien es responsable de la puesta en marcha de cada medida de control y en que plazos.

Paso 5. Registrar los resultados, realizar el seguimiento y revisar la evaluación de riesgos y actualizarla periódicamente. Controlar si las mejoras que se realizaron siguen reduciendo los riesgos de lesiones o enfermedades.

Cabe notar que, el término **control de riesgos** significa tanto la prevención como las medidas de reducción de riesgos. El principal objetivo y valor de la evaluación de riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo es ayudar a los(as) empleadores(as), en cooperación con sus trabajadores(as), a prevenir y reducir muertes, lesiones y enfermedades ocupacionales en las plantaciones bananeras.

En las evaluaciones de riesgos, la prevención de riesgos es siempre el primer control de riesgo a considerar (Control de Riesgos 1: Eliminar el peligro). Cuando la prevención no es posible, los controles de reducción de riesgos se consideran e implementan según corresponda (Controles de Riesgos 2-6, en un orden establecido).

6.4 Controles de salud y seguridad

El monitoreo se puede realizar mediante controles periódicos de salud y seguridad entre las evaluaciones de riesgos. El objetivo de dichos controles es verificar que los controles de riesgos implementados por el(la) empleador(a) después de la última evaluación de riesgos siguen siendo efectivos para reducir los riesgos para los(as) trabajadores(as) (y el público y el medio ambiente si también se consideran grupos de interés). El responsable de SST es normalmente la persona encargada de realizar los controles, con la participación de los(as) trabajadores(as) que han asistido activamente en la(s) evaluación(es) de riesgos anterior(es). Los controles también pueden ser una oportunidad para que los miembros del comité de seguridad y salud participen y vean cómo se implementan los controles de riesgos.

También es importante llevar a cabo inspecciones periódicas en el lugar de trabajo, para identificar si los lugares de trabajo y las actividades laborales son seguros para todos los(as) trabajadores(as) y las trabajadoras, incluyendo las mujeres embarazadas y las madres lactantes. Se debe recordar la importancia de emprender acciones para solucionar o corregir cualquier problema identificado durante las inspecciones.

6.5 Revisiones de riesgos personales

Además, dado que las mujeres están sujetas a procesos biológicos normales que los hombres no experimentan y que pueden afectar su trabajo, las mujeres también deberían poder tener revisiones de riesgos personales durante los exámenes de la gestión continuos que reflejen sus circunstancias cambiantes (p. ej., en su entorno laboral o salud) y la etapa de sus embarazos. Estas revisiones deberían involucrar al(a) médico(a) de la empresa y al personal médico. Pueden vincularse a la evaluación general de riesgos sobre violencia, acoso sexual y violencia doméstica (según el C190 de la OIT).

6.6 Recursos y herramientas adicionales recomendadas

- **OIT.** 2013. *Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas.*

CAPÍTULO 7

Tipos de peligros y riesgos con perspectiva de género



CAPÍTULO 7

Tipos de peligros y riesgos con perspectiva de género

En esta sección se describen los tipos de riesgos identificados según el manual de salud y seguridad, parte del proyecto BOHESI, a los que están expuestos todos los trabajadores y las trabajadoras, con una perspectiva de género.

7.1 Peligros y riesgos por la organización del trabajo

La mala organización del trabajo es una de las principales causas de muertes, lesiones y enfermedades profesionales en el trabajo. Estos “accidentes” y problemas de salud continúan ocurriendo simplemente porque la plantación de banano no cuenta con sistemas y procedimientos seguros de organización del trabajo para las tareas rutinarias. Los(as) gerentes, supervisores(as) y trabajadores(as) no están bien informados o no están debidamente capacitados para implementar sistemas de trabajo seguros y procedimientos correctos de salud y seguridad. Muchas lesiones y enfermedades también pueden deberse a las largas horas de trabajo, la falta de días libres y la velocidad con la que se realiza el trabajo.

7.2 Peligros y riesgos químicos

Como indicado anteriormente, los productos químicos utilizados en las plantaciones de banano a los que están expuestos(as) los(as) trabajadores(as) incluyen: (i) plaguicidas —un término general para fungicidas, insecticidas, nematocidas, herbicidas; (ii) fertilizantes químicos; (iii) dispersantes de látex de banano (tanques de lavado); (iv) desinfectantes fuertes, y (v) aceites y combustibles.

Las sustancias químicas suelen entrar en el cuerpo a través de la piel. También pueden entrar a través del tracto respiratorio (al ser inhaladas) y del tracto digestivo o la boca.

Si las sustancias químicas entran en contacto con los ojos pueden causar irritación, dolor e incomodidad, ojos llorosos y enrojecimiento. Los efectos pueden continuar tras el cese de la exposición y, en caso de exposición severa, se pueden producir daños a largo plazo o permanentes (p. ej., en la córnea).

Si son inhalados, los vapores o neblinas de aspersion químicas pueden ser letales o causar irritación del tracto respiratorio (bronquios). Si se prolongara o repitiera la exposición podría causar daños a otros órganos.

Las mujeres embarazadas y las madres lactantes son especialmente vulnerables a la exposición a sustancias químicas, incluyendo posibles riesgos de exposición a productos químicos utilizados por separado en el lugar de trabajo y en casa y que, combinados, pueden producir un efecto de cóctel químico, causando mayores daños que la sola exposición en el trabajo o en casa.

Los riesgos de exposición pueden surgir de:

- la preparación, manejo y uso de plaguicidas;
- el manejo de bolsas o cintas impregnadas con insecticida;
- la inhalación de vapores procedentes de aplicaciones de fungicidas en la empacadora;
- la inhalación de fungicidas utilizados para el control de enfermedades si no se respetan los plazos de seguridad recomendados después de la fumigación aérea;

- el lavado en casa de la ropa de trabajo contaminada con plaguicidas;
- la inhalación del polvo generado por la manipulación de cajas de cartón para el embalaje; y,
- la inhalación de humo generado durante el movimiento de vehículos de transporte.

Cuando se utilizan plaguicidas, la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo debe considerar en primer lugar si alguno de los medios alternativos no químicos de control de riesgos de plagas (consulte sección 3.1.2) usarse para eliminar (prevenir) el peligro o reducir los riesgos.

7.3 Peligros y riesgos físicos

Entre los riesgos físicos figuran aquellos derivados de los ruidos y vibraciones que se producen al operar equipos, los cortes en las manos debido al uso de herramientas de corte y, el estrés por calor debido a las altas temperaturas en las plantaciones y al calor proporcionado por los equipos. El riesgo para las mujeres puede ser mayor si los EPP o cualquier otro equipo no son del tamaño adecuado o no se han diseñado para que los puedan usar de forma segura.

Cabe señalar los siguientes ejemplos:

- Trabajar en temperaturas extremas, en condiciones cálidas y húmedas, incluyendo la exposición excesiva al sol (radiación UV) durante períodos prolongados. La exposición al calor puede causar problemas especialmente a mujeres que sufren “sofocos” durante la menopausia y a mujeres embarazadas que, debido a que cuentan con una mayor tasa metabólica y un mayor volumen de sangre, sienten más calor.
- Vibraciones en todo el cuerpo generadas por vehículos, como tractores, que pueden causar abortos, partos prematuros y dolencias de la espalda.
- Vibraciones en mano-brazo, derivadas del uso de herramientas manuales, que pueden provocar lesiones por sobreuso.
- Ruidos fuertes que causan estrés y fatiga, y que pueden provocar abortos, nacimientos de bebés muertos y partos prematuros.
- Suelos y superficies irregulares que pueden provocar tropiezos y resbalones, un riesgo que puede ser mayor para las mujeres con osteoporosis.

Durante el embarazo son comunes los mareos y la baja presión sanguínea, por lo que es fundamental para la mujer mantenerse hidratada. Las mujeres embarazadas toleran peor las altas temperaturas o la humedad alta.

El riesgo de deshidratación también es mayor en mujeres lactantes lo que causa una baja producción de leche.

7.4 Peligros y riesgos biológicos

Los riesgos biológicos incluyen aquellos derivados de: mordeduras o picaduras de animales o insectos, como serpientes, arañas y escorpiones; la exposición a gérmenes que se desarrollan en la fruta o en el tanque donde se mantiene la fruta; y la exposición a hongos y bacterias presentes en el compostaje.

Cabe señalar los siguientes ejemplos:

- Es probable que una infección durante el embarazo sea más virulenta. En determinadas enfermedades, el organismo infeccioso se puede transmitir a través de la placenta cuando el bebé está en el útero, durante el parto o después del parto. Esto puede causar un aborto espontáneo, la muerte del feto, una infección o malformaciones.
- La malaria supone un riesgo particular para las mujeres embarazadas y puede causar un aborto espontáneo, el nacimiento de bebés muertos, la muerte prematura del bebé y peso bajo al nacer.
- Una higiene deficiente de los alimentos en el trabajo, la falta de acceso a agua potable limpia y servicios de saneamiento y lavado sucios pueden incrementar la susceptibilidad de infecciones gastrointestinales.
- El contacto con la rubeola puede causar un aborto espontáneo, defectos congénitos o el nacimiento de bebés muertos.



Enfermedad por el coronavirus

La pandemia mundial de enfermedad por la COVID-19 representa un gran riesgo biológico para los trabajadores y trabajadoras en el sector bananero. A nivel mundial, la producción agrícola ha sido definida como “esencial” y los(as) trabajadores(as) siguen asistiendo a sus puestos de trabajo mientras el riesgo es alto.

Los síntomas incluyen fiebre, tos seca, cansancio, pérdida del gusto y olfato, y otros síntomas más amplios de gripe como congestión nasal, dolor de garganta, dolor de cabeza, diarrea, náuseas o vómitos.

Según la OMS:

- » Entre las personas que desarrollan síntomas, la mayoría (alrededor del 80%) se recuperan de la enfermedad sin necesidad de recibir tratamiento hospitalario. Alrededor del 15% desarrolla una enfermedad grave y requieren oxígeno, y el 5% llega a un estado crítico y precisa cuidados intensivos.

Entre las complicaciones que pueden llevar a la muerte se encuentran la insuficiencia respiratoria, el síndrome de dificultad respiratoria aguda, la septicemia y el choque septicémico, la tromboembolia o la insuficiencia multiorgánica, incluidas las lesiones cardíacas, hepáticas y renales.

Rara vez los niños pueden manifestar un síndrome inflamatorio grave unas semanas después de la infección.⁴⁹

Con respecto a la demografía de los que están en mayor riesgo de la COVID-19, la OMS añade:

- » Las personas de más de 60 años y las que padecen afecciones médicas subyacentes, como hipertensión arterial, problemas cardíacos o pulmonares, diabetes, obesidad o cáncer, corren un mayor riesgo de presentar cuadros graves. Sin embargo, cualquier persona, a cualquier edad, puede enfermar de la COVID-19 y presentar un cuadro grave o morir.⁴⁹

7.5 Peligros y riesgos musculoesqueléticos (ergonómicos)

Este tipo de riesgo incluye lesiones y TME, a veces denominados riesgos ergonómicos en miembros inferiores y superiores debido a la realización de trabajos físicamente exigentes o repetitivos, que afectan tanto a los(as) trabajadores(as) de campo, como a los(as) de las empacadoras e incluso de oficina (consulte Capítulo 3).

Los riesgos ergonómicos incluyen aquellos derivados de trabajar de pie en posición estática durante todo el día y de movimientos repetitivos de la mano al manipular frutas; del esfuerzo realizado al utilizar herramientas; y de los riesgos asociados a posturas prolongadas, como agachado o similares.

Cabe señalar los siguientes ejemplos:

- Existe cierta evidencia de que durante la menstruación el aumento de la laxitud de los ligamentos, debido a cambios hormonales, puede incrementar el riesgo de lesiones asociadas a levantar objetos.
- Durante el embarazo, la fatiga, el aumento de la laxitud de los ligamentos y los cambios posturales pueden incrementar el riesgo de lesiones.

7.6 Peligros y riesgos psicosociales

La OIT ha determinado que:

- » Las condiciones presentes en el entorno laboral, junto a la organización, la naturaleza del trabajo y el desempeño del mismo pueden afectar a la salud y el bienestar (físico, psicológico o social) de los trabajadores tanto como la organización de las tareas mismas.⁵²

Entre los riesgos psicosociales figuran el estrés relacionado con cargas de trabajo excesivas o largas jornadas de trabajo y, la intimidación y el acoso, incluidos el acoso sexual, la violencia de género y el abuso doméstico.

Cabe destacar los siguientes ejemplos:

- Fatiga excesiva debida a la falta de pausas para ir al baño, la falta de pausas e instalaciones para descansar, cambios en las jornadas de trabajo o número excesivo de horas extraordinarias.
- Un ritmo de trabajo elevado o estrés y el aumento de la fatiga, que pueden provocar una reducción en la producción de leche materna y un aumento en la tensión arterial.
- El malestar matutino o las náuseas se pueden agravar si se trabaja en turnos tempranos o en zonas con olores desagradables.
- Falta de zonas privadas para la lactancia.

7.7 Peligros y riesgos por maquinaria, vehículos y transporte

Esto incluye riesgos por:

- Falta de medidas preventivas de seguridad: partes móviles o sobresalientes, partes móviles sin protección (p. ej., protectores del eje de la toma de fuerza faltantes o dañados).
- Tractores agrícolas y carretillas elevadoras (p. ej., volcaduras y atropellos).
- Accidentes por tener pasajeros adicionales en los tractores.
- Subirse y bajarse de remolques agrícolas (p. ej., caerse debajo de las ruedas).

7.8 Recursos y herramientas adicionales recomendadas

- **TUC.** 2017. *Gender in occupational safety and health*. 16 pp. (disponible en www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf).

El documento es una guía para sindicalistas que incluye una lista de verificación en materia de género muy útil para todos. Esta guía para la gestión de los riesgos figura, con alguna adaptación, en el Anexo 1.1 de las presentes directrices.

- **Servicio de Seguridad y Salud Ocupacionales del Departamento de Trabajo de Nueva Zelanda.** 1998. *New and expectant mothers at work: Guidelines for health and safety*.

El documento enumera varios agentes físicos, biológicos y químicos, así como procedimientos y condiciones de trabajo que podrían afectar a la seguridad y salud de las nuevas madres, y mujeres embarazadas. Contiene una evaluación de riesgos que integra la dimensión de género, cuya versión adaptada ha sido incluida en el Anexo 1.2.

CAPÍTULO 8

Directrices para la prevención y control de riesgos con perspectiva de género



CAPÍTULO 8

Directrices para la prevención y control de riesgos con perspectiva de género

En base al Capítulo 6, Evaluación y gestión de riesgos en el lugar del trabajo, este capítulo se centra en los:

- Principios y elementos que deberían ser la base de las evaluaciones de riesgo con una perspectiva de género, y;
- Elementos de género a ser considerados en las evaluaciones de riesgo y los controles de riesgo implementados.

Como el trabajo de las mujeres abarca una gran variedad de tareas, es importante elaborar una evaluación de riesgos que tenga en cuenta las cuestiones de género para cada puesto nuevo. Puede ser necesaria la adaptación del lugar de trabajo y se debería apreciar que, como ocurre con todos los esfuerzos para conseguir un lugar de trabajo más seguro y saludable para las mujeres, existen beneficios claros para los hombres. P. ej., si se reduce el peso de las cargas que deben levantar los(as) empacadores(as), esto beneficia a mujeres y a hombres; que un hombre pueda levantar cargas más pesadas no quiere decir que esto no sea perjudicial para su salud.

8.1 Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género

La OIT produjo el documento, *Diez Claves para Practicas de Seguridad y Salud Ocupacionales (SSO) Sensible al Género*, que los(as) empleadores(as) y los(as) trabajadores(as) deben tener en cuenta al realizar las evaluaciones de riesgos:⁵

Directriz 1: Adoptar un enfoque de transversalidad de género en la revisión y el desarrollo de la legislación sobre SSO.

Directriz 2: Desarrollar políticas de SSO para abordar desigualdades de género en la práctica de la SSO.

Directriz 3: Garantizar que se tengan en cuenta las diferencias de género en la evaluación de riesgos.

Directriz 4: La investigación sobre SSO debería tener en cuenta, de forma adecuada, las diferencias de género.

Directriz 5: Desarrollar indicadores de SSO sensibles al género, basados en datos desglosados por sexo.

Directriz 6: Fomentar la igualdad de acceso de todos(as) los(as) trabajadores(as) a los servicios de salud ocupacional y atención médica.

Directriz 7: Asegurar la participación de los trabajadores y trabajadoras, y sus representantes en las medidas de la SSO, el fomento de la salud y la toma de decisiones.

Directriz 8: Fomentar la información, educación y capacitación en SSO sensible al género.

Directriz 9: Diseñar equipos de trabajo, herramientas y EPP para uso por parte tanto de trabajadores como de trabajadoras.

Directriz 10: Organización de la jornada laboral y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

8.2 Puntos de acción

Consulte también los Capítulos 3 y 4 para conocer los elementos específicos que deben tenerse en cuenta en las evaluaciones de riesgos y los controles de riesgos identificados:

Las mujeres son el motor del cambio

Las representantes de las mujeres trabajadoras deberían recibir formación y apoyo para participar activamente como representantes de seguridad y salud de los(as) trabajadores(as) y representantes de los(as) trabajadores(as) en los comités paritarios de seguridad y salud. Las trabajadoras necesitan tener acceso a un Comité de Mujeres que, a su vez, presente las cuestiones de género al comité paritario de seguridad y salud. Se pueden usar los manuales de la BOHESI para capacitar y sensibilizar a todos los(as) trabajadores(as) sobre cuestiones que pueden plantear a sus sindicatos, supervisores(as) y directores(as).

Las iniciativas para mejorar la seguridad y salud de las trabajadoras de la industria del banano se han logrado con frecuencia en las negociaciones colectivas, gracias a la participación de mujeres dirigentes, conocedoras de la problemática de las desigualdades de género en el empleo.

Política de acoso sexual

Las empresas necesitan disponer de una política de acoso sexual con perspectiva de género y garantizar que todos(as) los(as) empleados(as), incluidos(as) los(as) directores(as), conozcan y entiendan cómo funciona en la práctica. Esta política se debe negociar con los sindicatos e incorporar a los convenios colectivos. Debe haber tolerancia cero con el acoso sexual. En el Anexo 1.3 se incluye un modelo de política de acoso sexual.

Violencia doméstica

Los sindicatos y los(as) empleadores(as) deberían negociar cláusulas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, siguiendo las recomendaciones del Convenio sobre la violencia y el acoso (C190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso (R206) de la OIT. Los sindicatos también pueden incidir para que sus gobiernos ratifiquen dicho convenio. Debería haber tolerancia cero con la violencia doméstica.

Trabajo físicamente exigente o repetitivo: Trastornos musculoesqueléticos

Utilizando la Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT (consulte Capítulo 3), los sindicatos deberían negociar con los(as) empleadores(as) para sistemas seguros de trabajo para prevenir o reducir el riesgo de TME, incluyendo la provisión de herramientas y equipos adaptados al cuerpo de la mujer.

Rotación de tareas y descansos

La rotación de tareas es una forma de reducir el impacto de las lesiones y el estrés derivados de

actividades repetitivas. Esto se puede tener en cuenta también a la hora de evaluar los riesgos durante el embarazo, junto a la posibilidad de optar por actividades más ligeras o en posición sentada. Los descansos periódicos y la práctica de ejercicios como la “pausa activa” también aportan beneficios a aquellos que realizan tareas repetitivas. Los descansos periódicos para ir al baño y para las comidas son especialmente importantes para las mujeres durante el embarazo, la menopausia y la menstruación. Los(as) trabajadores(as) deberían poder tomar pausas para descansar e ir al baño durante la jornada laboral sin pérdida de salario.

Menstruación y dignidad durante el periodo menstrual

Los sindicatos y los(as) empleadores(as) deberían garantizar la disponibilidad, en toda la finca, de suficientes baños seguros, limpios, separados y provistos de contenedores higiénicos para productos sanitarios. También se deberían distribuir toallas o compresas sanitarias gratuitas a las trabajadoras y garantizar que las mujeres tengan periodos dignos, a través de, p. ej., campañas para eliminar los impuestos a los productos sanitarios y negociando un día de permiso con sueldo en caso de menstruación dolorosa. Algunos países, como Rwanda, ya han acordado eliminar los impuestos sobre los productos sanitarios y,⁵³ en el Reino Unido se han llevado a cabo con éxito varias campañas pidiendo a los(as) empleadores(as) que proporcionen productos sanitarios gratuitos.

Disponibilidad de aseos y instalaciones sanitarias

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF, por sus siglas en inglés) posee una carta por el derecho al saneamiento porque, ir al baño, es un derecho humano. Incluye una lista de verificación para el(la) empleador(a), una guía muy útil sobre cómo garantizar la provisión adecuada de saneamientos para todos.⁵⁴

Algunas legislaciones de países incorporan especificaciones para la prestación de servicios en las instalaciones de los centros de trabajo. P. ej., en Costa Rica, Ecuador y Guatemala se deben instalar servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres; en Guatemala además deben brindar el servicio de vestidores para hombres y mujeres, y la vivienda para sus trabajadores y trabajadoras.^f Estos elementos deben tomarse en cuenta para toda la cadena de producción.

Los botiquines inclusivos

Todos los centros de trabajo deben tener implementados botiquines que también atiendan las necesidades específicas de las mujeres, como el periodo menstrual, la menopausia y otras afecciones propias de la biología adscrita a las mujeres.

Equipo de protección personal

Las empresas, de acuerdo con los(as) trabajadores(as) afectados(as) y sus sindicatos, pueden utilizar su poder adquisitivo para garantizar que el EPP sea adecuado y proporcione una protección eficaz para mujeres y hombres.

^f Consulte el Anexo 2: Información legislativa de los cuatro países principales exportadores de banano en América Latina.

8.3 Otros elementos

Otros elementos que deberían existir, o tenerse en cuenta, para garantizar que las evaluaciones de riesgos incluyan plenamente una perspectiva de género son:

Desafiando la segregación vertical o jerárquica de género

La segregación vertical o jerárquica de género conduce a una concentración de mujeres en puestos de bajo nivel jerárquico y resulta en un número menor de mujeres ejerciendo funciones decisorias. Un lugar de trabajo seguro y saludable para las mujeres necesita la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, para que puedan incorporar un enfoque sensible de cómo diseñar, gestionar y vivir el lugar de trabajo. P. ej., en América Latina, las mujeres están empleadas principalmente en las plantas de empacamiento, y numéricamente son menos que los hombres.

Protección y política de maternidad

Se recomienda garantizar que todas las políticas en el lugar de trabajo y de los convenios colectivos incorporen todos los elementos de protección de la maternidad y que esto se comunique mediante sesiones educativas y material impreso accesible.

En los países de América Latina se mantiene la heterogeneidad de las políticas de maternidad. Se recomienda profundizar en estudios al respecto, pero se puede partir por promover acuerdos colectivos (a través de la negociación colectiva) que superen la normatividad local, tomando como referencia los países en los que los derechos alcanzados son mejores, más progresivos o tienen más impacto. Las guarderías que apoyan el trabajo reproductivo de las mujeres se vuelven también indispensables. En concreto, la protección de la maternidad es de vital importancia, para que dicha condición biológica no se convierta en motivo de discriminación y desigualdad de género en el empleo. De no respetarse este derecho, las mujeres tienen que dejar de trabajar y su retorno al empleo asalariado es incierto.

Licencia parental y ausencia

Las negociaciones entre sindicatos y empleadores(as) con respecto a la licencia parental, incluida la ausencia por cuidado de hijos enfermos, son formas de reducir el estrés que las mujeres (y los hombres) pueden sufrir, intentando conciliar el cuidado de los hijos y el trabajo remunerado.

Los países como Colombia, Ecuador y Guatemala brindan la licencia remunerada de paternidad. Esta política de responsabilidad familiar otorgada a hombres y, no solo a mujeres, debe ampliarse a otros países, pues contribuye a cambiar el rol tradicional de cuidado otorgado de manera exclusiva a las mujeres.

Cáncer y su detección

Algunos sindicatos han negociado con éxito la incorporación de cláusulas en los convenios colectivos para poner a disposición, de todas las trabajadoras, pruebas de detección de cáncer de mama y de cáncer de cuello uterino. Los sindicatos y los(as) empleadores(as) deberían negociar con el Estado para que se reconozca el cáncer de mama como enfermedad ocupacional. Se recomienda alentar a las mujeres a realizar un autoexamen de mamas mensualmente. Se recomienda hacerlo de siete a diez días después del comienzo del periodo menstrual (o después de la menopausia, estimando cuando habría sido este momento).⁵⁵ Si la mujer encuentra algún bulto o cambio, debería acudir al(a) médico(a) inmediatamente.

Sensibilización y formación

Como indicado por la OIT:

- » Los empleadores deberían impartir formación a todo el personal, sin costo alguno para el trabajador, y la formación debería tener lugar durante las horas de trabajo. El empleador y los representantes de los trabajadores deberían llegar a un acuerdo sobre el horario y otras cuestiones de organización, teniendo en cuenta las responsabilidades familiares y relacionadas con el cuidado de los hijos.⁵⁶

Del mismo modo que se necesita mayor sensibilización para abordar los problemas de salud a los que se enfrentan las mujeres, es necesario promover la salud de los hombres en el lugar de trabajo y entender que se pueden necesitar diferentes técnicas de sensibilización para involucrar a mujeres y hombres. El hecho de que los hombres tengan un mayor conocimiento sobre la salud reproductiva de las mujeres puede ayudar a crear un ambiente propicio, para que las mujeres jóvenes de su familia puedan hablar abiertamente con hombres y mujeres acerca de su salud reproductiva, comenzando por la menstruación.

Los sindicatos y los(as) empleadores(as) deberían organizar sesiones de formación para las trabajadoras y los trabajadores sobre la salud reproductiva de la mujer.

La sensibilización debería abarcar todos los riesgos reflejados en el presente manual, incluidos aquellos que anteriormente se consideraban “fuera del mundo laboral”, como la violencia doméstica y su efecto sobre las víctimas.

Investigación sobre seguridad y salud con perspectiva de género

Las empresas deberían garantizar la recopilación de información desglosada sobre la salud ocupacional de mujeres y hombres, para ayudar a identificar problemas específicos de género y servir de base para definir acciones preventivas.



CAPÍTULO 9

Material de formación



CAPÍTULO 9

Material de formación

A continuación, se presenta un ejemplo de material que se puede usar para fomentar la sensibilización y el conocimiento entre las trabajadoras, acerca de su seguridad y salud y, para fortalecer la capacidad de representantes de los(as) trabajadores(as) en materia de seguridad y salud y representantes de los(as) trabajadores(as) en los comités de seguridad y salud en el lugar de trabajo, para incorporar un enfoque de género a sus responsabilidades y a su trabajo.

9.1 Taller de Capacitación: Mujeres saludables y seguras

El siguiente taller de formación de carácter participativo fue implementado durante el lanzamiento del manual BOHESI en Ghana en 2020.

TALLER: MUJERES SALUDABLES Y SEGURAS

Día 1 — Peligros y riesgos de seguridad y salud con perspectiva de género

09.00-10.00

Bienvenida y presentaciones

10.00-11.30

Introducción a los peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género

Los temas a presentar deberían incluir:

- Problemas de salud para las mujeres
- El trabajo reproductivo —efectos de los peligros y riesgos en el hogar y en la salud, incluidos el estrés, el acoso y la violencia

Actividad en grupos pequeños: identificar, según la opinión de los participantes, a qué peligros y riesgos están expuestas las mujeres como trabajadoras en el sector bananero. Cada grupo contará con el apoyo de facilitadores para clasificar estos peligros y riesgos en las siguientes categorías: organización del trabajo, químicos, trabajo físicamente exigente o repetitivo (ergonómicos), físicos, mecánicos, biológicos o psicosociales.

Recursos: notas adhesivas, rotafolios y un documento con el listado de las categorías de peligros y riesgos.

Pregunta de evaluación: ¿Entiende los diferentes peligros y riesgos de seguridad y salud a los que se exponen las mujeres (enumere tres peligros o riesgos)?

11.30-12.00**Descanso****12.00-13.00****“¿Por qué mi PPE no se ajusta bien? Entendiendo la falta de datos de género”**

Una introducción a los desafíos de ser mujer en un mundo diseñado por hombres y para hombres. En esta sesión se explorará qué ajustes y disposiciones es necesario adoptar, para garantizar que las plantaciones de banano sean un lugar de trabajo seguro para las mujeres. Se hablará de la higiene, el transporte, el cuidado de los hijos y la función de los(as) supervisores(as) y los(as) gerentes.

Actividad en grupos pequeños: identificar actividades desarrolladas en casa y en el trabajo, y discutir sobre como los equipos y las herramientas utilizadas en el trabajo tal vez no estén diseñados para el uso por parte de mujeres. Todos los grupos recibirán el apoyo de facilitadores para identificar, por lo menos, dos problemas y dos soluciones.

Recursos: notas adhesivas y rotafolios.

Pregunta de evaluación: ¿Puede detectar por qué un lugar de trabajo puede ser inseguro para la mujer y cómo cambiarlo?

13.00-14.00**Cronología de la salud reproductiva**

Una explicación de la salud reproductiva de la mujer a lo largo de su vida.

Discusión con todo el grupo: considerar qué acciones podría emprender el(la) empleador(a), con la ayuda de los(as) representantes de los(as) trabajadores(as) en materia de seguridad y salud y el comité de seguridad y salud, para atender las necesidades de las mujeres en las distintas etapas de su salud reproductiva.

Recursos: fotocopia de la cronología en blanco (para completar) y rotafolios.

Pregunta de evaluación: ¿Conoce las diferentes etapas de la salud reproductiva de la vida de una mujer?

14.00-14.30**Repaso del día y evaluación**

Día 2 — Evaluaciones de riesgos de seguridad y salud en el trabajo: puesta en práctica del aprendizaje (consulte capítulo 6)

09.00-10.00

Bienvenida y presentaciones

Una explicación sobre el papel que desempeñan los(as) empleadores(as) y los sindicatos en el mejoramiento de la seguridad y salud para y con las mujeres.

En las siguientes sesiones, todos los participantes se organizarán en pequeños grupos de trabajo.

10.00-11.30

Evaluaciones de riesgo

Cómo realizar una evaluación de riesgo con perspectiva de género.

Actividad en grupos pequeños para practicar evaluaciones de riesgos. Todos los grupos recibirán el apoyo de facilitadores, para desempeñar —y rellenar el formulario para (consulte pagina 61)— una evaluación de riesgos. Unos grupos compartirán sus experiencias con respecto a la evaluación de riesgos. El resto de los grupos aportará reflexiones adicionales en una discusión plenaria.

Esta actividad se debe llevar acabo utilizando la Jerarquía de Control de Riesgos, identificando e implementando los controles de riesgos en el siguiente orden:

- Control de riesgos 1: Eliminación o sustitución de los peligros
- Control de riesgos 2: Herramientas, equipo, tecnología y medidas técnicas
- Control de riesgos 3: Métodos de trabajo seguros, practicas, organización, información y formación
- Control de riesgos 4: Higiene y bienestar
- Control de riesgos 5: EPP
- Control de riesgos 6: Vigilancia sanitaria y medica

Consulte los formularios de evaluación de riesgos que están disponibles en las paginas 61-62.

Preguntas de evaluación: ¿Entiende por qué y cómo realizar una evaluación de riesgos?

11.30-12.00

Descanso

12.00-13.30**Un plan de acción para garantizar un lugar de trabajo más seguro y saludable para las mujeres**

Una discusión sobre los controles de riesgo identificados en la evaluación de riesgos para garantizar un lugar de trabajo más seguro y saludable para las mujeres.

Los grupos pequeños utilizarán el aprendizaje del taller y las *“Diez Claves para Practicas de Seguridad y Salud Ocupacionales (SSO) Sensible al Género,”* para identificar los controles de riesgo que se implementarán para los peligros que se están evaluando.

Recursos: Copias de las *“Diez Claves para Practicas de Seguridad y Salud Ocupacionales (SSO) Sensible al Género”* de la OIT, notas adhesivas y rotafolios.

Pregunta de evaluación: ¿Sabe cómo utilizar evaluaciones de riesgos para hacer que el lugar de trabajo sea saludable y seguro para las mujeres?

13.30-14.00**Conclusiones y evaluación**

Plantilla para una evaluación de riesgos

Nombre de la compañía:

Evaluación realizada por:

Fecha de la evaluación:

Fecha de la próxima revisión:

Cuales son los peligros?	Quien está en riesgo y como? Grado de riesgo	¿Qué están haciendo ya para controlar los riesgos?	¿Qué otra acción se necesita tomar para controlar los riesgos?	¿Acción por quién? ¿Acción para cuándo? ¿Terminando cuando?
PASO 1	PASO 2	PASO 3 A	PASO 3 B	PASO 4

PASO 5: Registrar los resultados, realizar el seguimiento y revisar la evaluación de riesgos y actualizarla periódicamente.

Ejemplo de una evaluación de riesgos: Trabajo físicamente exigente o repetitivo

Nombre de la compañía:

Evaluación realizada por:

Fecha de la evaluación:

Fecha de la próxima revisión:

Cuales son los peligros?		Quien está en riesgo y como?	¿Qué están haciendo ya para controlar los riesgos?	¿Qué otra acción se necesita tomar para controlar los riesgos?	¿Acción por quién?	¿Acción para cuándo?	¿Terminando cuando?
PASO 1	PASO 2	PASO 3 A	PASO 3 B	PASO 4			
Debido a una combinación de trabajo físicamente exigente y trabajo repetitivo, los(as) de trabajadores(as) de las emparadoras corren el riesgo de:	Más de 60 trabajadores(as) de la empaçadora, 40 de ellos(as) mujeres, tienen un alto riesgo potencial de sufrir TME.	Se ha impartido formación sobre técnicas básicas de levantamiento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La gerencia, en cooperación con los representantes de seguridad salud de los(as) trabajadores(as), llevará a cabo una evaluación de riesgos de manejo manual para cada estación de trabajo y adoptará las precauciones apropiadas para reducir los riesgos de TME; 2. Garantizar que los pesos unitarios sean lo más bajo posible (no más de 25 kg); 3. Evitar el levantamiento a bajo nivel; 4. Garantizar que se eviten los movimientos de levantamiento pesados o incómodos (p. ej., giros); 5. Asegurarse de que las herramientas y el equipo se ajusten a las manos de los(as) trabajadores(as) y sean adecuados para la tarea (p. ej. cuchillos); 6. Asegurarse de que las estaciones de trabajo estén a una altura adecuada para trabajar cómodamente (provisión de sillas y reposapiés adecuados); 7. Trabajadores(as) trabajando de pie por largos períodos entrenados(as) para evitar posturas estáticas prolongadas; 8. Reducir el tiempo que los(as) operadores(as) hacen la misma tarea, permitiendo cambios regulares de postura; <p>Los(as) trabajadores(as) tendrán la oportunidad de estirar sus miembros superiores e inferiores y realizar movimientos de ejercicio para aumentar la flexibilidad articular al comienzo de la jornada laboral y durante su jornada laboral.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Cambiar el diseño de la estación de trabajo para mejorar la postura de los(as) trabajadores(as), particularmente cuando están aplicando fuerza. 	Los controles de riesgo 1-9 se introducirán en un período de 5 a 40 días hábiles.	Un gerente de la plantacion, un subgerente y un oficial de SST, en cooperación implementarán los controles de riesgo.		
Trastornos musculoesqueléticos (TME), especialmente el síndrome del túnel carpiano							

PASO 5: Registrar los resultados, realizar el seguimiento y revisar la evaluación de riesgos y actualizarla periódicamente.

9.2 Promoción por el cambio

La capacitación en el lugar de trabajo constituye también una oportunidad para promover la promoción del cambio, tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad en general.

Otras esferas clave que deben considerarse en la promoción del cambio son las siguientes:

- Alentar a los gobiernos nacionales a que ratifiquen el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT y a que soliciten activamente a los(as) empleadores(as) que tengan en cuenta ese Convenio en las políticas y prácticas de SST.
- Impulsar la necesidad de:
 - Reunir datos desglosados por sexo sobre seguridad y salud; y
 - Mejorar el rigor científico y la calidad de los métodos e instrumentos de investigación (como encuestas y entrevistas) y su validación. Esto puede lograrse fomentando la inclusión de mujeres en estudios toxicológicos y epidemiológicos sobre la exposición a sustancias químicas, p. ej., teniendo en cuenta las diferencias fisiológicas, incluido el impacto en las funciones reproductivas tanto de hombres como de mujeres.
- Hacer campaña para que el género, como cuestión intersectorial, se considere de manera significativa en toda nueva legislación nacional que se refiera a la mujer en el lugar de trabajo.

NOTAS

NOTAS

- 1 **FAO.** 2017. Manual de Seguridad y Salud en la Industria Bananera - Guía práctica para la gestión del riesgo en las fincas - Parte 1. Manual entrenadores (disponible en <https://www.fao.org/3/i8077es/i8077es.pdf>).
- 2 **FAO.** 2017. Manual de Seguridad y Salud en la Industria Bananera - Guía práctica para la gestión del riesgo en las fincas - Parte 2. Manual Trabajadores (disponible en <https://www.fao.org/3/l8078ES/i8078es.pdf>).
- 3 **Banana Link.** 2020. Las directrices para un empleo seguro y saludable para las mujeres trabajadoras bananeras en Ghana (disponible en https://www.bananalink.org.uk/wp-content/uploads/2020/06/ESP_Las-directrices-para-un-empleo-seguro-y-saludable-para-las-mujeres-trabajadoras-bananeras-en-Ghana.pdf).
- 4 **OMS.** sin fecha. *Constitución* [en línea]. www.who.int/es/about/governance/constitution.
- 5 **OIT.** 2001. C184—*Convenio sobre la Salud y Seguridad en la Agricultura* [en línea]. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312329,es.
- 6 **UE.** 2015. Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en la agricultura, la ganadería, la horticultura y la silvicultura. Luxemburgo. 175 pp. <https://doi.org/10.2767/60445>.
- 7 **ONU.** 2019. Principios sobre los derechos humanos y la protección de los trabajadores de la exposición a sustancias tóxicas: Informe del Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos. *Asamblea General, Consejo de Derechos Humanos, 42o período de sesiones*. p. 23. 9-27 septiembre 2019.
- 8 **OIT.** 2013. 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice—Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health. Geneva. 52 pp. (disponible en inglés en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_324653.pdf).
- 9 **ONU Mujeres.** sin fecha. *Redistribuir el trabajo no remunerado* [en línea]. www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work.
- 10 **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.** 2017. Revisión de la investigación sobre las mujeres y las consecuencias del envejecimiento de la población activa para la seguridad y la salud en el trabajo - Hoja informativa. Luxemburgo (disponible en <https://osha.europa.eu/es/publications/women-and-ageing-workforce-implications-occupational-safety-and-health-research-review-information-sheet>).
- 11 **FAO.** 2015. Las mujeres en la industria exportadora de banano: Informe regional sobre América Latina. 55 pp. (disponible en www.fao.org/3/bt420s/bt420s.pdf).
- 12 **OMS & FAO.** 2015. *Código Internacional de Conducta para la Gestión de Plaguicidas*. www.fao.org/3/l3604S/l3604s.pdf.

- 13 Servicio de Seguridad y Salud Ocupacionales del Departamento de Trabajo de Nueva Zelanda.** 1998. *New and Expectant Mothers at Work: Guidelines for Health and Safety*.
- 14 ONU.** 2018. Informe del Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos. *Consejo de Derechos Humanos, 39o Período de Sesiones, 65. 10-28 septiembre 2018*.
- 15 OIT.** 1993. *Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo*. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112638.pdf.
- 16 FAO.** 2017. Manejo de pesticidas en la industria bananera. Roma. 5 pp. (disponible en www.fao.org/3/i6840s/i6840s.pdf).
- 17 FAO.** 1999. ORGANIC AGRICULTURE. *Committee on Agriculture, Fifteenth Session*. www.fao.org/unfao/bodies/COAG/COAG15/Xoo75E.htm.
- 18 Cifre, E., Vera, M. & Signani, F.** 2015. Mujeres y hombres en el trabajo: analizando el estrés ocupacional y el bienestar desde una perspectiva de género. *Revista Puertorriqueña de Psicología*.
- 19 American Psychological Association.** 2018. *Stress effects on the body* [en línea]. www.apa.org/topics/stress/body.
- 20 OIT.** 2019. C190 - *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)* [en línea]. www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es.
- 21 OIT.** 1958. *Ratificación del C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)* [en línea]. www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256:NO.
- 22 OMS.** 2012. Understanding and addressing violence against women: Intimate partner violence. 12 pp. (disponible en inglés en https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77432/WHO_RHR_12.36_eng.pdf).
- 23 OIT.** 2010. Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010). 8 pp. (disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125164.pdf).
- 24 Kesikburun, S., Güzelküçük, Ü., Fidan, U., Demir, Y., Ergün, A. & Kenan Tan, A.** 2018. Musculoskeletal pain and symptoms in pregnancy: a descriptive study. *Therapeutic advances in musculoskeletal disease*, 10(12): 229-234. (disponible en inglés en www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6262502/).
- 25 Hardy, C. & Hunter, M.S.** 2021. Premenstrual Symptoms and Work: Exploring Female Staff Experiences and Recommendations for Workplaces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7): 3647. (disponible en inglés en www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8036722/).
- 26 Nagy, H. & Khan, M.A.** 2021. Dysmenorrhea. En: *StatPearls* [internet] [en línea]. www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK560834/.

- 27 Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU.** 2018. *Premenstrual syndrome (PMS)* [en línea]. www.womenshealth.gov/menstrual-cycle/premenstrual-syndrome.
- 28 Caporuscio, J.** 2019. Weight gain during period: What to know. *Medical News Today*, 2019. (disponible en inglés en www.medicalnewstoday.com/articles/327326).
- 29 OMS.** sin fecha. *Recomendación de la OMS sobre la alimentación del lactante* [en línea]. https://apps.who.int/nutrition/topics/infantfeeding_recommendation/es/index.html.
- 30 La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional Ecuador.** 2005. Código del Trabajo. <https://trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>.
- 31 Congreso de Colombia.** 2011. Ley 1468 de 2011. www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43212.
- 32 Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Guatemala.** 2020. Código del Trabajo: Decreto 330 y sus reformas. www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Decretos/CODIGO_DE_TRABAJO_Imagen_Actualizada_2021.pdf.
- 33 Asamblea Constituyente.** 2008. Constitución de la República del Ecuador. www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf.
- 34 Congreso de Colombia.** 2017. Ley 1822 de 2017. www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78833.
- 35 Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Guatemala.** 2011. Código del Trabajo de Guatemala. www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Decretos/Codigo_de_trabajo_de_guatemala_Decreto_1441-1961.pdf.
- 36 Ministerio de Salud.** 2009. Política Pública de Lactancia Materna. www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/lactancia/politica_lactancia_materna.pdf.
- 37 Ministerio de Protección Social de Colombia.** 2011. Código sustantivo del trabajo. www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo_Sustantivo_del_Trabajo_Colombia.pdf.
- 38 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.** 1943. Código de Trabajo de Costa Rica. www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf.
- 39 Asociación Española para el Estudio de la Menopausia.** 2012. Menoguía: Perimenopausia. 36 pp. (disponible en www.asociacionasaco.es/wp-content/uploads/2014/06/MENOGUIA-PERIMENOPAUSIA-aeem-asaco-cancer-ovario-2014.pdf).
- 40 Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU.** 2018. *Menopause symptoms and relief* [en línea]. www.womenshealth.gov/menopause/menopause-symptoms-and-relief.
- 41 Wales TUC.** 2017. The menopause: a workplace issue. (disponible en www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause_survey_report_FINAL_o.pdf).
- 42 Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU.** 2018. *La menopausia y tu salud* [en línea]. <https://espanol.womenshealth.gov/menopause/menopause-and-your-health>.

- 43 Leso, V., Ercolano, M.L., Cioffi, D.L. & Iavicoli, I.** 2019. Occupational Chemical Exposure and Breast Cancer Risk According to Hormone Receptor Status: A Systematic Review. *Cancers*, 11(12): 1882. (disponible en inglés en www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6966433/).
- 44 Fenga, C.** 2016. Occupational exposure and risk of breast cancer (Review). *Biomedical Reports*, 4(3): 282-292. (disponible en inglés en www.spandidos-publications.com/10.3892/br.2016.575).
- 45 Servicio Nacional de Salud del Reino Unido.** 2022. *Causes - Miscarriage* [en línea]. www.nhs.uk/conditions/miscarriage/causes/.
- 46 Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU.** 2019. *Fibromas uterinos* [en línea]. <https://espanol.womenshealth.gov/a-z-topics/uterine-fibroids>.
- 47 Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU.** 2019. *Endometriosis* [en línea]. www.womenshealth.gov/a-z-topics/endometriosis.
- 48 OMS.** sin fecha. *Mother-to-child transmission of HIV* [en línea]. www.who.int/teams/global-hiv-hepatitis-and-stis-programmes/hiv/prevention/mother-to-child-transmission-of-hiv.
- 49 TUC.** 2017. Gender in occupational safety and health. 16 pp. (disponible en inglés en www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf).
- 50 TUC.** 2017. Personal protective equipment and women. 12 pp. (disponible en www.tuc.org.uk/sites/default/files/PPEandwomenguidance.pdf).
- 51 OIT.** 2013. Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas. 90 pp. (disponible en www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_232852/lang--es/index.htm).
- 52 OIT.** 1984. *Improving working conditions and environment: an international programme*. Geneva (disponible en https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992339153402676/41ILO_INST:41ILO_V2).
- 53 Isimbi, Y.** 2020. *Rwanda removes VAT on sanitary products, as the fight to end period poverty continues* [en línea]. <https://blogs.lse.ac.uk/internationaldevelopment/2020/01/17/rwanda-removes-vat-on-sanitary-products-as-the-fight-to-end-period-poverty-continues/>.
- 54 Federación Internacional de los(as) trabajadores(as) del Transporte.** 2019. Carta por el derecho de los(as) trabajadores(as) y las trabajadoras del transporte al saneamiento (disponible en www.itfglobal.org/es/reports-publications/carta-por-el-derecho-de-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-del-transporte-al).
- 55 National Breast Cancer Foundation Inc.** sin fecha. *How often should I do a breast self exam (BSE)?* [en línea]. www.nationalbreastcancer.org/breast-cancer-faqs/how-often-should-i-do-a-breast-self-exam-bse/.
- 56 OIT.** 2011. Seguridad y salud en la agricultura. *Repertorio de recomendaciones prácticas*, p. 398. Ginebra (disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_161137.pdf).

57 Hazards. 2008. Women's work - check it out! *Hazards Publications Ltd* [en línea].
<https://www.hazards.org/haz101/h101centre.pdf>.

58 ACCORINVEST & UITA. 2019. Agreement on fighting against sexual harassment. [https://www.iuf.org/wp-content/uploads/attachments/ACCORINVEST-IUF_agreement_on Sexual_Harassment_FINAL-e.pdf](https://www.iuf.org/wp-content/uploads/attachments/ACCORINVEST-IUF_agreement_on_Sexual_Harassment_FINAL-e.pdf).

ANEXO 1

Material didáctico y herramientas



ANEXO 1

Material didáctico y herramientas

1.1 Guías de verificación

Las siguientes guías de verificación han sido adaptadas de las guías del TUC para sindicalistas, Gender in Occupational safety and health (en español, El género en la seguridad y salud ocupacional),⁴⁶ y del artículo de la revista Hazards, “Women’s work: check it out!” (en español, “El trabajo de las Mujeres, ¡chécalo!”).⁵⁷ Con estas guías es posible identificar problemas relacionados con el género y crear, entre representantes sindicales y empleadores(as), las acciones necesarias para garantizar igualdad laboral y, SST.

Consultas

Es importante saber si se discuten periódicamente las cuestiones y problemas prioritarios de las mujeres en las reuniones de los comités de seguridad y salud y, si se identifican problemas, ¿éstos se resuelven?

Política empresarial

- ¿La política de seguridad y salud del(de la) empleador(a) o el convenio de empresa reconocen la existencia de diferencias de sexo y género en la SSO?
- ¿Se ha debatido la seguridad y salud con perspectiva de género con el sindicato?
- ¿La política compromete al(a la) empleador(a) a abordar el tema?
- ¿La política compromete al(a la) empleador(a) a consultar con todos los(as) trabajadores(as) y sus representantes sindicales electos —mujeres y hombres, permanentes y temporales— acerca de cuestiones de SSO, incluidas las evaluaciones de riesgos?

Gestión de riesgos con perspectiva de género

- ¿El(La) empleador(a) realiza y pone en práctica las evaluaciones de riesgos?
- ¿Las evaluaciones de riesgos tienen en cuenta las diferencias de sexo y género?
- ¿Se consulta tanto a las mujeres como a los hombres sobre las evaluaciones de riesgos?
- ¿Se ha capacitado a todas las personas que participan en la evaluación y la gestión de riesgos, para que sean conscientes de las diferencias de sexo y género, que afectan a la seguridad y salud de los hombres y las mujeres en el trabajo?
- ¿Se abordan de manera adecuada los riesgos para la salud reproductiva de hombres y mujeres?
- ¿Se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género al evaluar los riesgos químicos, incluida la mayor probabilidad de que las mujeres también estén expuestas a productos químicos en casa?
- ¿Se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la evaluación de riesgos del trabajo manual y la evaluación de problemas posturales, incluidos los periodos prologados en posición de pie o sentada?

- ¿Se tienen en cuenta las diferencias de género en el uso de todos los tipos pertinentes de equipos y estaciones de trabajo?
- ¿Se tienen en cuenta las diferencias de género al tratar cuestiones relacionadas con la ropa de trabajo oficial o EPP en el lugar de trabajo?
- ¿Se realizan de forma adecuada y a su debido tiempo las evaluaciones de riesgos relacionadas con mujeres embarazadas, nuevas madres y madres lactantes (y con el feto o el niño lactante)?
- ¿Los(as) empleadores(as) proporcionan guarderías seguras e higiénicas donde las mujeres puedan amamantar a sus bebés?
- ¿Los(as) empleadores(as) proporcionan un espacio privado y adecuado para que las madres lactantes puedan extraerse leche? ¿Proporcionan, además, un lugar seguro e higiénico para almacenar la leche?
- ¿Se abordan de manera adecuada y sensible los temas laborales relacionados con la fertilidad, la menstruación (incluida la provisión de instalaciones para la eliminación de productos sanitarios de la mujer y suficientes baños), la menopausia, el cáncer de mama o la histerectomía?
- ¿Se evalúan los riesgos de violencia, incluida la preocupación de trabajar sin compañía en el lugar de trabajo o hasta altas horas de la noche, y el acceso a un transporte seguro para regresar a casa?
- ¿El acoso (incluido el acoso sexual) y la intimidación son considerados problemas de seguridad y salud?
- ¿Permite el(la) empleador(a) flexibilidad en la jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo por turnos para acomodar las exigencias de la vida de los(as) empleados(as) fuera del trabajo, tales como cuestiones familiares, médicas, etc.?
- ¿Reconoce el(la) empleador(a) el estrés como una cuestión laboral y que puede afectar a distintas personas de formas diferentes?
- ¿Reconoce el(la) empleador(a) que la violencia doméstica puede llegar a ser un problema en el lugar de trabajo y, trata el tema como una cuestión de seguridad, salud y bienestar que debe abordarse de manera comprensiva y práctica?

1.2 Evaluación de riesgos con perspectiva de género

La siguiente evaluación de riesgos con perspectiva de género se ha diseñado para su uso en los casos en los que una trabajadora esté embarazada, se reincorpore después de dar a luz o durante el período de lactancia. Se trata de una adaptación del contenido del documento, *New and Expectant Mothers at Work: Guidelines for Health and Safety* (en español, *Directrices para la seguridad y salud en el trabajo de nuevas madres y mujeres embarazadas*) publicado por el gobierno de Nueva Zelanda.¹⁰

1. Horario laboral

En esta sección se establece la duración de la jornada laboral y las pautas de las tareas diarias. También es importante identificar cómo se definen las tareas (p. ej., por tiempos, por tareas completadas o por parcela de tierra trabajada) para entender el grado de flexibilidad de la carga de trabajo. A menudo se pueden evitar efectos adversos (como el cansancio que puede provocar un parto prematuro) cambiando las pautas de la jornada laboral o proporcionando descansos adicionales.

- ¿Cómo se definen los días trabajados y las horas trabajadas? y ¿se pueden cambiar?
- ¿Frecuencia y cantidad de horas extraordinarias?
- ¿Puede el(la) trabajador(a) cambiar el ritmo de la tarea que realiza, p. ej., parar o bajar el ritmo?
- ¿Son fijas las pausas para descansar o ir al baño o, se pueden tomar cuando sea necesario para garantizar que las mujeres embarazadas, que pueden necesitar descansos adicionales, puedan ir al baño con mayor frecuencia y puedan beber muchos líquidos?
- ¿Son las prácticas laborales suficientemente flexibles para permitir que las mujeres embarazadas cambien su carga de trabajo o tarea(s), si fuera necesario, a medida que avanza el embarazo?

2. Servicios (Higiene y bienestar —Medida de control de riesgos 4)

En esta sección se establece la provisión de servicios, que pueden ser especialmente importantes para garantizar la comodidad y seguridad de las trabajadoras embarazadas.

- ¿Se dispone de instalaciones sanitarias? ¿Son accesibles? ¿Se encuentran en buen estado, son seguras, están limpias y son solo para mujeres?
- ¿Se dispone de instalaciones para lavarse las manos (con jabón)?
- ¿Se dispone de protección sanitaria —en zonas no compartidas con hombres— y que se pueda desechar de manera higiénica?
- ¿Hay vestuarios solo para mujeres?
- ¿Hay instalaciones privadas e higiénicas para la lactancia y extracción de leche materna?
- ¿Hay áreas de descanso y son seguras para comer si se lleva comida propia?
- ¿El(La) empleador(a) proporciona comida y agua potable?
- ¿Hay acceso a atención médica o de emergencia —dentro o fuera del lugar de trabajo?

3. Trabajo físico

En esta sección se establece la duración y frecuencia de actividades continuas. Existen evidencias que vinculan los trabajos que requieren esfuerzo físico o periodos prolongados de pie (p. ej., pesar y empaçar) al parto prematuro. Además, tenga en cuenta que durante los tres últimos meses del embarazo, el riesgo de lesiones musculoesqueléticas aumenta al levantar objetos pesados o de forma repetitiva. Esto es debido a cambios hormonales que afectan a los ligamentos que sujetan las articulaciones. A medida que el embarazo avanza puede resultar complicado mantener buenas posturas y un cambio del centro de gravedad del cuerpo puede incrementar el riesgo de dolores de espalda en las mujeres embarazadas.

- ¿Cuál es la naturaleza de la actividad, en particular actividades que requieran permanecer sentado o de pie y movimientos tales como agacharse, caminar y subir? ¿El trabajo implica manipulación manual? ¿Tiene el(la) trabajador(a) que trasladar o transportar cargas? ¿Con cuánta frecuencia y a qué distancia? ¿Cuáles son las características de la carga (tipo y peso)? ¿Se dispone de herramientas que faciliten la manipulación manual? ¿Se ha proporcionado capacitación sobre su uso?
- ¿Cuáles son las características de la tarea? ¿Se requiere equilibrio y coordinación? ¿Cuáles son los riesgos de caerse? ¿Se necesita agilidad y esfuerzo físico para mover maquinaria u objetos, con arranques y paradas bruscas?
- ¿Requiere el trabajo periodos prolongados de pie? ¿Se puede adaptar el trabajo para llevarlo a cabo sentado durante todo o parte del tiempo?
- ¿Se ve el(la) trabajador(a) obligado(a) a adoptar posturas incómodas, forzadas o que puedan causar pérdidas de equilibrio (tales como levantar objetos o estirar los brazos para alcanzar objetos y girar al mismo tiempo durante el empaçado)? ¿Empeorará el problema a medida que avanza el embarazo?
- ¿Se producen estiramientos forzados para alcanzar objetos? ¿Las tareas conllevan técnicas repetitivas o difíciles?

4. Medio ambiente de trabajo

En esta sección se identifican los peligros y riesgos derivados del ambiente de trabajo.

Peligros y riesgos mecánicos:

- ¿El trabajo implica manejo de maquinaria?

Peligros y riesgos físicos:

- ¿Hay exposición a niveles altos de ruido o vibraciones procedentes de maquinarias?
- ¿Hay exposición prolongada al sol, al calor o a la humedad?
- ¿Cómo es la calidad del aire en el ambiente de trabajo? ¿Hay suficiente ventilación? ¿Es posible descansar fuera?
- ¿Son probables las caídas debidas a superficies irregulares o resbaladizas?

Peligros y riesgos biológicos:

- ¿Se está expuesto a mordeduras o picaduras de insectos o animales, o hay contacto con bacterias y hongos presentes en la materia orgánica y el compostaje?

Peligros y riesgos de trabajos físicamente exigentes o repetitivos (ergonómicos):

- ¿El trabajo implica estar mucho tiempo de pie? ¿Es el suelo demasiado duro para permanecer de pie sobre él? ¿Se pueden hacer adaptaciones, incluido algún tipo de reposapiés o plataforma para aliviar la tensión en la espalda?
- ¿Hay espacio suficiente que permita cambios de postura? ¿Hay suficiente espacio para un mayor volumen abdominal en posición sentada y sobre estaciones de trabajo de pie (p. ej., empacadoras)?
- ¿Se ha evaluado el lugar de trabajo para garantizar la comodidad de la trabajadora embarazada y se han hecho los ajustes necesarios?

Peligros y riesgos químicos:

- ¿Se dispone de fichas de datos de seguridad de productos químicos? ¿Se adjuntan copias?
- ¿Hay exposición a disolventes, ácidos, alcalinos, cloro, amoníaco, gasóleo, aceites, gasolina, productos químicos de limpieza? ¿Hay exposición a sustancias químicas utilizadas en agricultura, horticultura, y plaguicidas? ¿Se han identificado algunas de estas sustancias como perturbadores endocrinos?
- ¿Hay exposición a polvos en suspensión, gases, vapores (p. ej. monóxido de carbono, gas de petróleo licuado (GPL), humos de soldadura)?
- ¿Hay exposición a metales (p. ej., plomo y sus derivados, mercurio, arsénico, cadmio, cobre, cromo)?

Peligros y riesgos: Desplazamientos y transporte

En esta sección se identifican los riesgos asociados a los desplazamientos desde y hacia el lugar de trabajo y los viajes por trabajo. Estos desplazamientos son importantes porque, incluso si se han hecho las adaptaciones necesarias de las condiciones de trabajo para reducir riesgos, se pueden producir impactos negativos en la salud de la madre o del feto como resultado de un viaje de trabajo.

- ¿Debe el(la) trabajador(a) realizar desplazamientos largos hacia y desde el lugar de trabajo? ¿Se desplaza a pie o en un vehículo?
- En el caso de desplazarse en vehículo, ¿el vehículo es seguro y tiene asientos y ventilación adecuados?
- ¿Tiene el(la) trabajador(a) que recorrer largas distancias a pie mientras está en el trabajo (p. ej., para llegar a una zona de la finca o recorriendo distancias mientras lleva a cabo alguna tarea como quitar maleza)?
- ¿Se proporciona transporte especial para mujeres embarazadas o lactantes?

1.3 Ejemplo de política sobre el acoso sexual

Adaptado del Modelo de política sobre el acoso sexual (Seguridad y salud en la agricultura, OIT, 2011):⁵⁴

- 1) La empresa X prohíbe cualquier forma de acoso sexual a sus trabajadores(as) y solicitantes de empleo por parte de cualquier trabajador(a), incluidas las personas que actúan en nombre de la compañía (trabajadores(as) no empleados(as), proveedores(as), etc.) o solicitantes de empleo. Dicha conducta puede sancionarse con medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.
- 2) Esta política se aplica a todos(as) los(as) trabajadores(as). La empresa no tolerará, consentirá o permitirá forma alguna de acoso sexual, ya sea por parte de compañeros(as) de trabajo, supervisores(as) u otros(as) trabajadores(as) no empleados(as) que colaboren con la empresa.
- 3) La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT señala que la definición de acoso sexual incluye “los siguientes elementos clave: (1) (*quid pro quo*): todo comportamiento físico, verbal o no verbal de carácter sexual o toda conducta basada en el sexo que afecte a la dignidad de las mujeres y hombres que sea no deseada, no razonable y ofensiva para el receptor; y el rechazo de una persona, o sumisión ante ese tipo de conducta se utiliza de manera explícita o implícita como base para tomar decisiones relacionadas con el empleo de esta persona; o (2) (entorno de trabajo hostil): la conducta crea un entorno de trabajo intimidante, hostil o humillante para el receptor”.

A modo de ilustración se indican los siguientes tipos de comportamiento característicos del acoso sexual tal y como están considerados en este acuerdo: —todo insulto, comentario o insinuación inapropiada que tenga una connotación sexual; —una actitud condescendiente que implique el menoscabo de la dignidad de la persona; —toda invitación o petición sexual inapropiada, tanto implícita como explícita, con o sin amenazas; —todo gesto que pueda tener una connotación sexual; —y todo contacto físico innecesario, como tocar, acariciar o agredir.⁵⁸

- 4) El sindicato y la empresa negociarán un proceso que integre las cuestiones de género para gestionar las quejas por acoso sexual. Se nombrará a representantes en los(as) que confíen los(as) trabajadores(as) a los(as) que puedan presentar sus quejas con confidencialidad. Estos(as) representantes presentarán las quejas a los(as) supervisores(as) o directamente a [especificar los(as) distintos(as) funcionarios(as) (p. ej, Director(a) de Recursos Humanos, el(la) responsable de contacto asignado, etc.)]. Se estudiará su queja de forma inmediata y rigurosa. Se garantizará la confidencialidad de los informes y las investigaciones relativas al acoso sexual en la mayor medida posible.
- 5) Se informará a todos(as) los(as) trabajadores(as) sobre el presente modelo de política y cómo usarlo.
- 6) Todo(a) director(a), supervisor(a) o trabajador(a) que, tras haberse realizado la investigación pertinente, se confirme que ha incurrido en prácticas de acoso sexual hacia otro(a) trabajador(a), será sancionado(a) con medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.
- 7) Si cualquier parte involucrada de forma directa en una investigación sobre acoso sexual no estuviera satisfecha con el resultado o la resolución, tendría derecho a apelar la decisión. La parte no satisfecha con el resultado debería presentar sus comentarios por escrito a [especificar el nombre del(de la) funcionario(a) (p. ej., el Comité de género, el(la) responsable de contacto)].
- 8) La Empresa no tomará represalias en modo alguno contra ninguna persona que presente una denuncia por acoso sexual, ni permitirá que lo haga ningún(a) trabajador(a). Las medidas de represalia constituyen una grave violación del presente modelo de política sobre el acoso sexual y debería informarse inmediatamente al respecto. Toda persona que se confirme que ha tomado represalias contra otra por haber informado sobre un caso de acoso sexual será sancionada con las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden llegar hasta el despido.

ANEXO 2

Información legislativa de los cuatro países principales exportadores de banano en América Latina



ANEXO 2

Información legislativa de los cuatro países principales exportadores de banano en América Latina

El siguiente cuadro (Cuadro 3) contiene las normas internacionales a las que se han adherido los países de América Latina incluidos en este estudio y las fechas en las que esto ocurrió. Entre las normativas enumeradas se encuentran Pactos y Convenciones, y Convenios de la OIT. Los Pactos y Convenciones, si bien no son vinculantes, al haber sido ratificados por los Estados los obliga a rendir cuentas de su cumplimiento. Estos están incluidos en las líneas 1 a la 7. Los Convenios de la OIT relativos al trabajo y al género que han sido ratificados por los cuatro Estados se encuentran en las líneas 8 a la 16. El cuadro también muestra una columna por país donde se especifica si este se ha adherido o no a estas legislaciones internacionales.

Para cada país se han consultado las normas nacionales existentes en relación a la SSO, que son relevantes para la producción bananera; estas pueden ser consultadas en las secciones relativas a cada país.

Cuadro 3: Adherencia a la legislación internacional relevante por parte de Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala

		Fecha de ratificación o aprobación			
Contenido		Costa Rica	Ecuador	Guatemala	
Derechos de los trabajadores y las trabajadoras		Colombia			
1.	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Ley 74 de 1968	Ratificado el 24 de enero de 1969	Fecha de adhesión: 1 de mayo de 1992; Fecha de publicación: 11 de septiembre de 1992	
2.	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Ley 74 de 1968	Ratificado el 24 de enero de 1969	Fecha de adhesión: 6 de abril de 1988; Fecha de publicación: 8 de agosto de 1988	
3.	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW	Ley 51 de 1981	Ratificada el 9 de noviembre de 1981	Fecha ratificación: 8 de julio de 1982; Fecha de publicación: 6 de septiembre de 1982	
4.	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Pará	Ley 248 de 1995	Ratificada el 15 de septiembre de 1995	Fecha de ratificación: 4 de enero de 1995; Fecha de publicación: 11 de enero de 1996	
5.	Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional	Ley 742 del 5 de junio de 2002	Ratificado el 5 de febrero de 2002	El 12 de abril de 2012 Guatemala depositó el instrumento de adhesión al Estatuto de Roma	
6.	Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional	Ratificada el 4 de agosto de 2004	Ratificado el 17 de septiembre de 2002	25 de septiembre de 2003	

7.	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584	Acuerdo de Cartagena 584. Las normas previstas en el presente instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Para tal fin, los Países Miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de SST, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores	Ratificado el 7 de mayo de 2004	n.d.	Ratificado el 7 de mayo de 2004	n.d.
8.	C87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	Los empleadores y los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas	16 de noviembre de 1976	2 de junio de 1960	Ratificado el 29 de mayo de 1967	13 de febrero de 1952
9.	C98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo	16 de noviembre de 1976	2 de junio de 1960	Ratificado el 29 de mayo de 1959	13 de febrero de 1952
10.	C100: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	7 de junio de 1963	2 de junio de 1960	Ratificado el 11 de marzo de 1957	2 de agosto de 1961
11.	C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	<p>Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</p> <p>A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:</p> <p>(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;</p> <p>(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados</p>	4 de marzo de 1969	1 de marzo de 1962	Ratificado el 10 de julio de 1962	11 de octubre de 1960

12.	C144: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifique se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, es decir sobre las respuestas de los gobiernos sobre cumplimiento de los Convenios y sus recomendaciones, la evaluación de convenios no ratificados, entre otras que amerite la participación del gobierno en la Conferencia Internacional del Trabajo	9 de noviembre de 1999	29 de julio de 1981	Ratificado el 23 de noviembre de 1979	13 de junio de 1989
13.	C156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	Sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Artículo 5.- Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:(a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar	Convenio no ratificado por Colombia	11 de julio de 2019	Ratificado el 8 de febrero de 2013	6 de enero de 1994
14.	C183: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	Sobre la protección a la maternidad. Reconoce 98 días de descanso por maternidad, al no despedido por motivo de embarazo. Por este convenio se ha ampliado de 90 a 98 días el descanso pre y post natal	Convenio no ratificado por Colombia	Convenio no ratificado por Costa Rica	El 8 de febrero de 2013 Ecuador deposita ante la OIT el instrumento de ratificación del Convenio	Convenio no ratificado por Guatemala
15.	C184: Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	Busca que los países que forman parte deberán formular, poner en práctica y examinar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en la agricultura. Esta política deberá tener por objetivo prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la eliminación, reducción al mínimo o control de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo en la agricultura	Convenio no ratificado por Colombia	Convenio no ratificado por Costa Rica	Convenio no ratificado por Ecuador	Convenio no ratificado por Guatemala
16.	C190: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019	Tiene como objeto prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	Convenio no ratificado por Colombia	Convenio no ratificado por Costa Rica	Ratificado el 19 de mayo 2021	Convenio no ratificado por Guatemala

2.1 Colombia

Colombia ha ratificado 12 normas internacionales relacionadas con el género y la no discriminación en el empleo (véase el Cuadro 5). De ellas, seis son Pactos y Convenciones y cinco son Convenios de la OIT relativos al trabajo y al género. Los Convenios de la OIT ratificados por el Estado colombiano son los siguientes:

C87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C100: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

C144: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)

No han sido ratificados los cuatro convenios siguientes:

C156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C183: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

C184: Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001

C190: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

Si bien dos Convenios de la OIT sobre maternidad y responsabilidad familiares, no han sido ratificados, en el derecho de maternidad, destaca el apoyo del Estado que ofrece una subvención alimentaria para las mujeres desempleadas y el apoyo para las mujeres únicas responsables de sus hogares. Las mujeres tienen un descanso remunerado de 18 semanas y la hora de lactancia materna está garantizada durante seis meses.

La SST están reguladas por el Decreto 1072 de 2015, el cual tiene el objetivo de prevenir los riesgos y la protección de la salud en los centros de trabajo. Establece la equidad de género en el empleo, haciendo efectivas la igualdad salarial, la no discriminación y no violencia contra las mujeres en el trabajo, así como las prestaciones económicas en caso de accidentes y enfermedades de trabajo. Establece la obligación del(de la) empleador(a) para fomentar la SST, las capacitaciones respectivas y la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuadro 4: Información legislativa de Colombia

Marco normativo nacional		Fecha de ratificación o de aprobación		Contenido	
Derechos sobre maternidad, lactancia, acoso sexual, SSO, género		Derechos de los trabajadores y trabajadoras		Responsabilidades de los empleadores	
1.	Constitución Política de Colombia	Última modificación drástica: 1991, después de durar más de 100 años con la de 1886	Maternidad (Art. 43)	Art.43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia	Eliminar riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, dar estabilidad laboral, cumplir con los derechos por maternidad, lactancia y paternidad, garantizar la no discriminación por roles reproductivos
2.	Código Sustantivo del Trabajo	Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950	Maternidad (Arts. 237, 239, 241)	Art. 237. Establece descanso remunerado en caso de aborto : La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Es necesario certificado médico Art. 239. Protección de la mujer embaraza ante el despido : Carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, siempre que no haya justa causa	Art. 241. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté con descanso remunerados o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto
3.	Ley N.º 1822: Incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los Artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	4 de enero de 2017	Maternidad	Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomaron en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. Estos beneficios no excluyen a los trabajadores del sector público	No se especifica
4.	Ley 1468	30 de junio de 2011	Maternidad	Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto [...] El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad . La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. [...] Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo	Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador: 11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfruutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236

5.	Código Sustantivo del Trabajo	Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950	Lactancia materna (Art. 238)	Art. 238. La trabajadora tiene derecho al descanso remunerado por lactancia durante los 6 meses siguientes a la fecha del parto	Art. 238. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad
6.	Ley 1010 de 2006	23 de enero de 2006	Acoso laboral o sexual	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo . El acoso sexual de los trabajadores está prohibido El acoso laboral se define como una conducta permanente y demostrable adoptada contra un empleado por parte de un compañero de trabajo, superior o jefe, con el propósito de generar miedo, intimidación, terror y angustia, o de inducir la renuncia de ese empleado. El acoso incluye generalmente cualquier conducta capaz de ofender o amenazar la dignidad, la vida, la integridad física o la libertad sexual	Tiene la obligación de adoptar medidas preventivas y correctivas para hacer frente a problemas de acoso en el lugar de trabajo
7.	Código Penal	Actualizado en 2000	Acoso sexual	Establece que “una persona que usa su autoridad superior, poder, edad, género, posición social o familiar o de propiedad para acosar sexualmente a otros es sancionado con prisión de uno a tres años”	No se especifica
8.	Decreto 107 de 2015	26 de mayo de 2015 (actualizado en 2018)	SST - género	Busca prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Establece el Sistema de Gestión de la SST Comprende en el Art. 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST) que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones [...] CAPÍTULO 7: EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO. Define las acciones para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral; incluidas las Administradoras de Riesgos Laborales [...]	Art. 2.2.4.6.8. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en SST extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los(as) trabajadores(as) en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Sin importar su naturaleza o tamaño, los empleadores deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo [...]
9.	Ley 776 de 2002, referente a la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	2002	SST	Esta norma tiene por finalidad otorgar derecho a las prestaciones , es decir Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-Ley 1295 de 1994, sufría un accidente de trabajo o una enfermedad profesional , o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-Ley 1295 de 1994 y la presente ley	No se especifica

Notas: Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados. 2015. CUADRO DE LOS ESTADOS AMERICANOS PARTES DE LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL Y SUS PROTOCOLOS; Asamblea Nacional Constituyente. 1991. Constitución Política de la República de Colombia; Congreso de Colombia. 2006. Ley 1010 de 2006.

2.2 Costa Rica

Costa Rica ha ratificado 12 normas internacionales relacionadas con el género y la no discriminación en el empleo (véase Cuadro 6). De ellas, seis son Pactos y Convenciones y seis son los Convenios de la OIT relativos al trabajo, la consulta tripartita y al género ratificados. Los Convenios de la OIT ratificados son los siguientes:

C87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C100: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

C144: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)

C156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

No han sido ratificados los tres convenios de la OIT siguientes:

C183: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

C184: Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001

C190: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

La Constitución Política de Costa Rica y el Código de Trabajo de Costa Rica contienen los derechos de protección de la maternidad, lactancia materna y SST (véase Cuadro 6). P. ej., el descanso por maternidad establecido es de 16 semanas y la lactancia de hasta 24 meses y, obliga a los(as) empleadores(as) a proporcionar instalaciones adecuadas para ello. El Estado de Costa Rica garantiza la atención a las mujeres embarazadas independientemente de si tienen o no seguro sanitario. El(La) empleador(a), cuyo centro de trabajo emplee a más de 30 mujeres, debe acondicionar un lugar para uso como sala de lactancia de las mujeres.

El acoso sexual se prohíbe, amonesta y sanciona con penas privativas de la libertad.

En SST, existe participación tripartita para el Consejo de Salud Ocupacional, es responsabilidad del(de la) empleador(a) adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud ocupacional de su personal. Establece los servicios higiénicos y vestidores diferenciados para hombres y mujeres. Está prohibida la contratación de trabajadoras embarazadas o madres lactantes en trabajos que impliquen el uso y el tratamiento de agroquímicos.

Cuadro 5: Información legislativa de Costa Rica

Marco normativo nacional		Fecha de ratificación o de aprobación	Derechos sobre maternidad, lactancia, acoso sexual, SSO, género	Derechos de los trabajadores y trabajadoras	Contenido	Responsabilidades de los empleadores
1.	Constitución Política de Costa Rica	7 de noviembre de 1949	Maternidad SST	Art. 71. Las leyes darán protección a las mujeres y menores de edad en su trabajo Art. 66. Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad en el trabajo	No se especifica	
2.	Código de Trabajo de Costa Rica	27 de agosto de 1943	Maternidad	Se incluyen varios artículos que protegen a la madre trabajadora embarazada y en período de lactancia Ej. Art. 94. Queda prohibido el despido en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada (en este caso con indemnización en base a un procedimiento previo) Art. 95. Licencia por maternidad . La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad , durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. <u>Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia</u> . En caso de adopción de un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses (la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad)	En caso de despido injustificado, deberá reinstalar a la trabajadora, con pleno goce de todos sus derechos. La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de parto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario	
3.	Código de Trabajo de Costa Rica	27 de agosto de 1943	Lactancia materna	Art. 97. Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo Art. 99. El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora: podrá suspenderse si la autoridad administrativa de trabajo comprueba a instancia del patrono, que esta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados	Art. 97 Se esforzará por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos establecidos como derechos Art. 100. Todo patrono que ocupe en su establecimiento a más de treinta mujeres quedará obligado a acondicionar un local para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo	

4.	La ley General de Salud (N.º 5395)	30 de octubre de 1973	Maternidad	Art. 12. Toda madre tiene derecho a recibir atención en el periodo de embarazo y en el parto, no importa si es asegurada o no	No se especifica
5.	Política Pública de Lactancia Materna	DM 8514-2008 del 3 de octubre de 2008	Lactancia materna	En relación al tiempo de lactancia recomienda que es de dos años Establece como Política Pública que: El amamantamiento es la norma biológica que debe orientar la alimentación del niño y de la niña, por lo que las instituciones públicas y privadas prestadoras de servicios a la niñez, deben garantizar las condiciones necesarias para que este grupo poblacional sea alimentado con lactancia materna, de manera exclusiva hasta los seis meses de edad y de forma complementaria hasta los dos años o más , con alimentos saludables, autóctonos y producidos en su comunidad	Los jefes o directores generales o de mandos altos y medios de las instituciones públicas y privadas de todos los sectores (Salud, Educación, Industria, Economía, Comercio, entre otros) deben velar y asegurar las condiciones para que su recurso humano se capacite y actualice en el tema de la lactancia materna
6.	Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia	Ley N.º 7476 - 1995	Acoso sexual	Tiene por finalidad prohibir y sanciona el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria Define el acoso u hostigamiento sexual como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales: en el empleo o de docencia, cumplimiento laboral o educativo y en el estado general del bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados	Cumplimiento de la Ley: La ley impone sanciones que incluyen una carta de amonestación, suspensión del contrato o despido, incidentes más graves quedando sujetos a enjuiciamiento penal
7.	Constitución Política de Costa Rica	7 de noviembre de 1949	SST - Género	Derecho a la salud	Art. 66. Todo Patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo
8.	Código de Trabajo de Costa Rica	27 de agosto de 1943	SST - Género	Art. 273. Es de interés público la salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de este por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas Art. 275. Integrar el Consejo de Salud Ocupacional (dos representantes de los trabajadores) 285 [...] Participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo; [...]	Art. 282 Todo patrono tiene la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros

9.	Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo	Enero de 1967	SST - Género	<p>Este reglamento establece las condiciones generales de seguridad e higiene en que obligatoriamente deben realizarse las labores en todos los centros de trabajo, con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud, la integridad corporal y la moralidad de los trabajadores</p> <p>En el Art. 89 y 93 se incluye especificidades para las mujeres solo a nivel de: Los locales destinados al aseo personal en los centros de trabajo deben ofrecer buenas condiciones de amplitud e higiene de acuerdo con el número de trabajadores que hayan de utilizarlos, debiendo estar convenientemente separados los servicios correspondientes al personal masculino de los del femenino. Todos los centros de trabajo, que así lo justifiquen por la naturaleza de las funciones que en ellos se ejecuten, dispondrán de instalaciones suficientes y apropiadas para que los trabajadores cambien de ropa, la guarden y en su caso, la sequen. Tales locales deberán estar próximos a los lugares de trabajo, pero completamente independientes, amueblados convenientemente, en número proporcional al de trabajadores, con buenas condiciones de iluminación, de aislamiento contra el ruido, ventilación y cubicación, así como separados los del sexo femenino de los del masculino</p>	Las obligaciones de los Patronos están establecidas en los Art. del 3 al 5 que plantea su obligación de poner en práctica en los centros de trabajo, por su exclusiva cuenta, medidas de seguridad e higiene adecuadas para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los trabajadores [...]
10.	Reforma del Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos	Decreto Ejecutivo N.º 33507-MTSS publicado en la Gaceta N.º 5 del 18 de enero de 2007 y sus modificaciones según Decreto Ejecutivo N.º 35124 del 18 de marzo de 2009	SST - Género	<p>Señala que no se puede contratar a trabajadoras embarazadas o madres lactantes en ningún trabajo que implique el uso y el tratamiento de agroquímicos</p>	No se especifica
11.	Reglamento para la prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas a estrés térmico	Decreto N.º 39147-S-TSS, de septiembre de 2015	SST - Género	<p>La población trabajadora que labora directamente bajo el sol, en lugares donde no hay brisa, o si el trabajo implica tareas pesadas, pero se requiere el uso de prendas pesadas, capas, kimonos, uniformes no transpirables o impermeables (que no permita el intercambio calórico), están expuestas a sufrir problemas de deshidratación, insolación, sarpullido, agotamiento, calambres y golpe de calor, que de no atenderse en forma oportuna podrían ocasionar serios problemas de salud</p>	No se especifica

Notas: Asamblea Legislativa de Costa Rica. 1973. *Ley General de Salud - No. 5395; Asamblea Legislativa de Costa Rica. 2009. Constitución Política de la República de Costa Rica; Ministerio de Salud. 2009. Política Pública de Lactancia Materna; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de Costa Rica. 1970. Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1943. Código de Trabajo de Costa Rica; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2006. Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos.*

2.3 Ecuador

Ecuador ha ratificado 14 normas internacionales relacionadas con el género y la no discriminación en el trabajo (véase Cuadro 7). De ellas, seis son Pactos y Convenciones, entre ellos destacan la Convención CEDAW, Belem do Pará, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional y, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siete son Convenios de la OIT relativos al trabajo y al género ratificados por el Estado ecuatoriano:

C87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C100: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

C144: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)

C156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C183: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

C190: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

No han sido ratificados los convenios:

C184: Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001

En cuanto a la legislación nacional, como puede apreciarse en el Cuadro 7, el Ecuador contiene, como parte de su Constitución Política, varios artículos enfocados a la protección de la maternidad, y la lactancia materna; el Código del Trabajo oficial contiene provisiones para garantizar derechos durante la maternidad y paternidad, protección durante el embarazo, derechos de guardería infantil y lactancia. Asimismo, existen leyes y reglamentos enfocados a erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo, la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos de su vida; estos derechos están también establecidos en la Constitución de la República del Ecuador. En relación a la SSO, Ecuador cuenta con Decretos Ejecutivos, Resoluciones y Reglamentos (véase los números 10 a 13 del Cuadro 7) que establecen medidas para disminuir o eliminar los riesgos en el trabajo, aunque en varios de estos documentos no existe un enfoque de género *per se*.

Cuadro 6: Información legislativa del Ecuador

Marco normativo nacional		Fecha de ratificación o de aprobación	Contenido	
Derechos sobre maternidad, lactancia, acoso sexual, SSO, género		Derechos de los trabajadores y trabajadoras	Responsabilidades de los empleadores	
1.	Constitución de la República del Ecuador	Ratificada por medio de un referéndum el 28 de septiembre de 2008	<p>Maternidad (Arts. 43, 332, 333)</p> <p>Art. 43. Protección de la maternidad, garantizando a las mujeres embarazadas y en período de lactancia el derecho a la no discriminación, gratuidad de los servicios de salud materna, facilidades para la recuperación post embarazo y durante la lactancia</p> <p>Art. 332. Respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Prohibición del despido por embarazo (gestación y maternidad) y no discriminación por roles reproductivos</p> <p>Art. 333. Reconocimiento como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley</p>	<p>Eliminar riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, dar estabilidad laboral, cumplir con los derechos por maternidad, lactancia y paternidad, garantizar la no discriminación por roles reproductivos</p>
2.	Constitución de la República del Ecuador	Ratificada por medio de un referéndum el 28 de septiembre de 2008	<p>Lactancia materna</p> <p>Art. 43. Protección de la maternidad, garantizando a las mujeres embarazadas y en período de lactancia el derecho a la no discriminación, gratuidad de los servicios de salud materna, facilidades para la recuperación post embarazo y durante la lactancia</p> <p>Art. 332. Respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Prohibición del despido por embarazo (gestación y maternidad) y no discriminación por roles reproductivos</p>	No se especifica

3.	Código del Trabajo Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente	Maternidad (Arts. 152, 153 y 154)	Art. 152. Licencia por maternidad y paternidad. Derecho de la mujer trabajadora a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo o hijo; en caso de nacimientos múltiples diez días adicionales. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días cuando el nacimiento es por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En casos de nacimiento prematuro o en condiciones de cuidado especial del hijo o hija, se prolongará la licencia paterna remunerada, por ocho días más y si nace con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinticinco días. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido	Cumplir con la licencia por maternidad y paternidad remunerada Mantener los contratos de trabajo de las mujeres embarazadas No reemplazarla en el período de licencia por maternidad No despidir intempestivamente Indemnización por despido justificado
4.	Código del Trabajo Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente	Lactancia materna	Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla dentro del período de doce semanas de licencia. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas de licencia, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. La mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo. En caso de despido o desahucio (justificado) el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten	Establecer un servicio de guardería infantil (anexo o próximo a la empresa), suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio (Empresas permanentes con 50 o más trabajadores); Las empresas que no puedan cumplir pueden unirse con otras empresas o contratar terceros para prestar servicios

5.	Ley Orgánica de Discapacidades	Publicada el 25 de septiembre de 2012	Maternidad / Discapacidad	Art. 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación. Amplía el permiso por maternidad por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.	No se especifica
6.	Ley n.º 101 - ley de fomento, apoyo y protección a la lactancia materna	11 de octubre de 1995	Lactancia materna	<p>Pretende garantizar una nutrición segura y suficiente a los niños recién nacidos, mediante el fomento y protección de la lactancia materna [...]. La misma, como recurso natural, debe proveerse hasta que el niño cumpla dos años de edad</p> <p>Norma de carácter global, no sólo para las trabajadoras</p>	No se especifica
7.	Resolución CONADIS 057-ST-2019 Establece los indicadores de aplicación para el artículo 52 de la Ley Orgánica de Discapacidades	Publicada el 9 de octubre de 2019	Maternidad / Discapacidad	Art. 3.- Todas las instituciones del sector público y del sector privado darán cumplimiento irrestricto del otorgamiento de la extensión de la licencia por maternidad a la madre que hubiere alumbrado a un niño o niña con anomalías, malformaciones, trastornos o síndromes congénitos.	No se especifica.
8.	Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral	30 de octubre de 2017	Acoso sexual	<p>Art. 4. Define como acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria, incluyendo la filiación sindical y gremial.</p> <p>Art. 9 .En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales, se procederá la apertura de una conciliación. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.</p>	Art. 9. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderán al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad

<p>9.</p>	<p>Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres</p>	<p>Promulgada el 5 de febrero de 2018</p>	<p>Acoso sexual</p>	<p>Art. 9. Derechos de las mujeres. 1. Derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, que favorezca su desarrollo y bienestar [...] Caracteriza la violencia contra las mujeres. Art. 10. Tipos de violencia. Se considera violencia sexual, la trata con fines de explotación sexual, el abuso y acoso laboral [...]</p>	<p>El ámbito laboral está considerado como un espacio en el que se desarrolla la violencia contra las mujeres (Art. 12). 3. Laboral: comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrolla las actividades productivas en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual, la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que les acredite el período de gestación y lactancia.</p>
<p>10.</p>	<p>Decreto ejecutivo 397 reglamento ley prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres</p>	<p>4 de junio de 2018</p>	<p>Acoso sexual</p>	<p>Establecer las normas de aplicación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; así como definir los procedimientos para la prevención, atención, protección y reparación de las mujeres víctimas de violencia</p>	<p>No se especifica</p>
<p>11.</p>	<p>Constitución de la República del Ecuador</p>	<p>Ratificada por medio de un referéndum el 28 de septiembre de 2008</p>	<p>SST</p>	<p>Art. 326, numeral 5 y 6, reconoce que Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar y Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley</p>	<p>No se especifica</p>
<p>12.</p>	<p>Decreto ejecutivo 2393 - reglamento de seguridad y salud de los trabajadores</p>	<p>17 de noviembre de 1986</p>	<p>SST</p>	<p>Tiene como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Se aplica a todas las actividades laborales y en todo centro de trabajo No especificidades para las mujeres, excepto en el Art. 42. Excusados y urinarios. 1. Se instalarán en compartimientos individuales para mujeres y comunes para varones y dotados de puertas con cierre interior</p>	<p>Art. 2 Integra el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y aplica todas las responsabilidades establecidas en el DS, como: Art. 46. Pone a disposición SERVICIOS DE PRIMEROS AUXILIOS (botiquín de emergencia si hay más de 25 o más trabajadores simultáneos, dispondrá de un local destinado a enfermería, entrenamiento para conocimientos de primeros auxilios), Art. 47. EMPRESAS CON SERVICIO MÉDICO. Servicio Médico autónomo o mancomunado, para prestar los primeros auxilios; Art. 48. TRASLADO DE ACCIDENTADOS Y ENFERMOS en los casos necesarios al respectivo centro hospitalario, otros</p>

13.	Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo - CD 513 - Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	4 de marzo de 2016	SST	Incluye lista de nuevas enfermedades profesionales en coherencia con la OIT, como trastornos de estrés, trastornos mentales y del comportamiento	Evaluar los riesgos con indicadores cada año y remitir anualmente al Seguro General de Riesgos del Trabajo los indicadores reactivos
14.	Decreto Ejecutivo 860 - SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y CAPACITACION PROFESIONAL	11 de enero de 2016	SST - Calificación y capacitación profesional	SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y CAPACITACION PROFESIONAL. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional es el conjunto de principios, normas, procedimientos, mecanismos y relaciones, para promover y desarrollar la política pública intersectorial de capacitación, reconocimiento y certificación de cualificaciones de los trabajadores con o sin relación de dependencia, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria, grupos de atención prioritaria, servidores públicos y ciudadanía en general. Incluye la capacitación sobre seguro de riesgos en el trabajo	No se especifica
15.	Resolución del Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (CISHT) 002-2018	3 de mayo de 2018	SST	Estable las directivas para la aprobación de los programas formativos en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales. Abarca a todos quienes impartan estos temas, sean personas naturales o jurídicas	Integran el CISHT

Notas: Asamblea Constituyente. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*; Asamblea Nacional República del Ecuador. 2017. *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral*; Asamblea Nacional República del Ecuador. 2018. *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contr las Mujeres*; Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ecuador. 2018. *Resolución 002-2018*; Congreso Nacional del Ecuador. 1995. *Ley de Fomento, Apoyo y Protección a la Lactancia Materna (Ley No. 101)*; Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. 1986. *Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*; Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. 2017. *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*; La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional del Ecuador. 2005. *Código del Trabajo*; Mecanismo de Seguimiento Convención Belem Do Para. 2017. *Ecuador Informe País Tercera Ronda*; Presidencia de la República del Ecuador. 2018. *Reglamento Ley Prevenir y Erradicar la Violencia Contra Las Mujeres*.

2.4 Guatemala

Guatemala ha ratificado 12 normas internacionales relacionadas con el género y la no discriminación en el empleo. Seis de ellas son Pactos y Convenciones y seis son los Convenios de la OIT relativos al trabajo, la consulta tripartita y el género ratificados por el Estado de Guatemala. Los Convenios de la OIT ratificados son los siguientes:

C87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C100: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

C144: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)

C156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

No han sido ratificados los tres convenios de la OIT siguientes:

C183: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

C184: Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001

C190: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

Sobre las normas nacionales (véase Cuadro 7), los derechos de protección de la maternidad, lactancia y SST están contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo de Guatemala.

La maternidad tiene un descanso remunerado antes y después de dar a luz de 84 días. La hora de lactancia materna está garantizada durante diez meses. Asimismo, responsabiliza al(a) empleador(a), al igual que Costa Rica, en cuyo centro de trabajo emplee a más de 30 mujeres, a acondicionar un lugar para uso como sala de lactancia de las mujeres y un lugar, durante las horas de trabajo, donde poder dejar a sus hijos e hijas menores de tres años al cuidado de personal especializado y con honorarios a responsabilidad del(de la) empleador(a).

No hay ninguna disposición en la que se prohíba el acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo.

Sobre SST, el(la) empleador(a) tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger la vida, seguridad y salud ocupacionales. Establece servicios sanitarios y vestidores diferenciados para hombres y mujeres, así como el derecho de habitación para los trabajadores y las trabajadoras agrícolas. Incluye la obligatoriedad para la empresa de crear un Plan de Seguridad y Comité de Seguridad con igual representación de los(as) trabajadores(as) y los(as) empleadores(as).

Cuadro 7: Información legislativa de Guatemala

Marco normativo nacional		Fecha de ratificación o de aprobación	Derechos sobre maternidad, lactancia, acoso sexual, SSO, género	Derechos de los trabajadores y trabajadoras	Contenido	Responsabilidades de los empleadores
1.	Constitución Política de la República de Guatemala	1985 con reformas de 1993	Maternidad	La Constitución incluye responsabilidad estatal en la protección de la maternidad (Art. 52) quien debe velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven De manera específica establece artículos con derechos sociales mínimos (Art. 102) en los que se incluye igualdad salarial por igual trabajo y la protección a la mujer trabajadora . [...] Establece que la ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica	No se especifica	
2.	Código de Trabajo de Guatemala	s. f.	Maternidad	Art. 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período. La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia	Art. 61. [...] son obligaciones de los patronos: [...] o) Conceder con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: Por nacimiento de hijos dos (2) días	

3.	Código de Trabajo de Guatemala	s. f.	Lactancia	<p>Art. 153. Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después</p> <p>El Art. 154 Estable la modalidad de cálculo referente al salario</p>	<p>Art. 155. Todo patrono que tenga más de 30 trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo</p>
4.	Código de Trabajo de Guatemala	Decreto 1441 del 5 de mayo de 1961 por el que se promulga el texto modificado del Código de Trabajo	SST - Género	<p>El código cuenta con un Capítulo único sobre Higiene y seguridad en el trabajo, en el que establece las Medidas mínimas obligatorias para el empleador y el trabajador. (Los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las normas e instrucciones de seguridad y salud. Deben también observar estrictamente las medidas acordadas por las autoridades competentes y empleadores. Los trabajadores también deben de adoptar las recomendaciones técnicas en relación al uso y mantenimiento del equipo de protección personal y mecanismos de seguridad de la maquinaria)</p> <p>Existen dos menciones diferencias por género, para temas de instalaciones sanitarias y locales para cambio de ropa</p> <p>Art. 197. Con respecto a los trabajadores agrícolas establece: Derecho de habitación: trabajadores agrícolas; Art. 205. Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijan los reglamentos de salubridad</p>	<p>En el Art. 197. Se establecen las obligaciones del empleador para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Entre otros aspectos se establece: Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos; [...] Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres</p> <p>Frente a incumplimiento de medidas de seguridad e higiene está obligado a dar indemnización. Además, debe acatar y cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Art. 198</p>
5.	Código de Trabajo de Guatemala	s. f.	Acoso sexual	<p>No hay ninguna disposición en el código de trabajo que prohíba el acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo</p>	<p>No se especifica</p>
6.	Decreto 229-2014 del 23 de julio de 2014 que modifica el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional	Julio de 2014	SST - Género	<p>Participación en el Comité de seguridad con igual representación que los empleadores</p>	<p>Incluye la obligatoriedad para la empresa de crear un plan de seguridad y comité de seguridad con igual representación de los trabajadores y los empleadores</p>

Notas: Asamblea Nacional Constituyente. 1985, *Constitución Política de la República de Guatemala*; Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. 2011. *Código del Trabajo de Guatemala*; Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. 2014. *Acuerdo Gubernativo 229-2014; ONU. sin fecha. Principales Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos Aprobados y Ratificados por Guatemala.*



División de Mercados y Comercio - línea de trabajo sobre desarrollo económico y social
WBF@fao.org

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
Roma, Italia

